

## JUNTA DE ANDALUCIA

### CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

ANUNCIO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO EN CÁDIZ, POR EL QUE SE SOMETE A INFORMACIÓN PÚBLICA LA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y APROBACIÓN DE PROYECTO DE EJECUCIÓN QUE SE CITA

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1434/2002, de 27 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de gas natural, y la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector Hidrocarburos, se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa y aprobación de proyecto de ejecución de "PROYECTO DE AUTORIZACION DE EJECUCIÓN DE INSTALACIONES PARA EL SUMINISTRO DE GAS NATURAL CANALIZADO AL TÉRMINO MUNICIPAL DE VEJER DE LA FRONTERA (CÁDIZ)", cuyas características principales son las siguientes:

Peticionario: REDEXIS GAS, S.A.

Domicilio: AVDA INGENIERO FÉLIX SANCHO,3 – 11500 EL PUERTO DE SANTA MARIA

Término municipal afectado: VEJER DE LA FRONTERA

Finalidad de la instalación: DISTRIBUCIÓN DE GAS NATURAL

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:

Presión Máx. de Diseño (MOP): 5 Bar

Tipo de Gas: Gas Natural

Origen: Antena de suministro, objeto de otro proyecto (GAS 31/14)

Trazado: Enterrada bajo acera o calzada según planos número 3 a 6 del proyecto denominado "Proyecto de Autorización de Ejecución de instalaciones para el suministro de gas natural canalizado al término municipal de Vejer de la Frontera (Cádiz)".

Longitud: 8.982 metros

Tuberías y accesorios: PE 100 SDR 17,6 DN 90 (703 m). PE 100 SDR 17,6 DN 63 (8.279 m). 9 Válvulas DN 2"

Presupuesto: 449.868,72 Euros

REFERENCIA: GAS 32/14

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Cádiz, sita en Plaza Asdrúbal 6. Edificio Junta de Andalucía. 11008 Cádiz, y formularse, al mismo tiempo y por duplicado, las reclamaciones que se estimen oportunas en el plazo de VEINTE DÍAS, a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

15/10/2015. LA DELEGADA TERRITORIAL. MARIA GEMA PÉREZ LOZANO. Firmado. **Nº 67.259**

### CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

#### CONVENIO COLECTIVO SERVICIO DE EMERGENCIAS MÉDICAS Y URGENCIAS, S.L. (SEMYU112)

Código del convenio: 111003882012005

ÍNDICE

#### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Partes Concertantes.

Artículo 2.- Ámbitos funcional, personal, territorial y temporal.

Artículo 3.- Denuncia, prórroga y revisión.

Artículo 4.- Prelación de normas.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Artículo 6.- Comisión paritaria.

Artículo 7.- Principio de Igualdad.

Artículo 8.- Prevención de Riesgos Laborales.

#### CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 9.- Organización del trabajo

Artículo 10.- Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

Artículo 11.- Clasificación Profesional. Grupos profesionales.

Artículo 12.- Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones.

#### CAPÍTULO III. SELECCIÓN DE PERSONAL. SUBROGACIÓN. CARRERA PROFESIONAL. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO.

Artículo 13.- Contratación. Aspectos Generales del Contrato de Trabajo.

Artículo 14.- Subrogación del contrato con la Administración y empresas privadas.

Artículo 15.- Carrera profesional.

Artículo 16.- Formación y perfeccionamiento.

#### CAPÍTULO IV. CONCEPTOS Y ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 17.- Principio de No Discriminación.

Artículo 18.- El Salario y su Abono.

Artículo 19.- Conceptos Salariales. Revisión Salarial.

Artículo 20.- Conceptos No Salariales. Pluses. Dietas.

Artículo 21.- Pagas extraordinarias.

Artículo 22.- Premio de Antigüedad.

Artículo 23.- Horas de Presencia.

Artículo 24.- Horas Extraordinarias.

#### CAPÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 25.- Jornada laboral. Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

Artículo 26.- Calendario Laboral.

Artículo 27.- Turnos.

Artículo 28.- Vacaciones.

Artículo 29.- Permisos.

#### CAPÍTULO VI. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 30.- Excedencias. Suspensión y Extinción del contrato.

#### CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 31.- Régimen Disciplinario.

Artículo 32.- Clase de Faltas.

Artículo 33.- Faltas Leves.

Artículo 34.- Faltas Graves.

Artículo 35.- Faltas Muy Graves.

Artículo 36.- Sanciones. Aplicación.

#### CAPÍTULO VII. DE LA REPRESENTACIÓN Y DERECHO SINDICAL.

Artículo 37.- Representación de los trabajadores. Derechos sindicales. Del derecho de reunión.

Artículo 38.- Mediación, Arbitraje y Conciliación.

#### CAPÍTULO VIII. MEJORAS.

Artículo 39.- Jubilación.

Artículo 40.- Complementos en caso de incapacidad temporal y accidente de trabajo.

Artículo 41.- Póliza de Seguros.

Artículo 42.- Privación del Permiso de Conducir. Inhabilitación Profesional.

Artículo 43.- Uniformidad.

ANEXO I. Tabla Salarial

#### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Partes Concertantes.

Son partes concertantes del presente Convenio, la representación legal de la empresa y la representación legal de los trabajadores, reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2.- Ámbitos funcional, personal, territorial y temporal.

El presente Convenio se suscribe al amparo del artículo 83.1 y 83.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en conexión con su disposición transitoria sexta, obligando a la empresa y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y material.

En relación a lo anterior, El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la empresa SERVICIO DE EMERGENCIAS MEDICAS Y URGENCIAS, S.L. (en lo sucesivo, Semyu112) y regula las relaciones laborales entre la empresa y el personal que presta servicios en el traslado de pacientes críticos en la provincia de Cádiz, tanto en sus aspectos sanitarios como en los de formación, administrativos, organizativos, comerciales y los demás servicios inherentes y de apoyo o complementarios a su actividad. Para el resto de actividades distintas a la descrita, o modos de prestación del servicio no presenciales, si se diera el caso, deberá mediar mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores para establecer las condiciones aplicables, incluidas las económicas.

Las normas contenidas en el presente Convenio afectarán a todos los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios y perciban sus retribuciones con cargo a Semyu112 dentro del ámbito territorial y funcional descrito.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2.015, siendo su duración hasta el 30 de noviembre de 2.018. Las condiciones retributivas contenidas en el presente Convenio tendrán efecto en el mismo período.

Artículo 3.- Denuncia, prórroga y revisión.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio, podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del Convenio o de cualquiera de las prórrogas si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio se considerará tácitamente prorrogado durante un período de igual duración, procediéndose en este caso a la revisión salarial prevista en el artículo 19 de este Convenio.

De producirse la denuncia, para evitar el vacío normativo que en otro caso resultaría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación. No obstante, hasta que no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente Convenio en la totalidad de sus cláusulas.

Artículo 4.- Prelación de normas.

Las normas establecidas en el presente Convenio regulan las relaciones entre Semyu112, y los trabajadores afectados por el mismo. Con carácter supletorio, en lo referente a todo lo que el Convenio no contempla se deberá aplicar el Convenio Colectivo estatal de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia, las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la Autoridad Laboral o jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase o invalidase algún pacto, se planteará en un plazo máximo de dos meses una negociación de los artículos afectados y no de la totalidad del mismo, manteniéndose la vigencia del resto del Convenio para evitar las dificultades y confusiones que generaría, tanto para la Dirección como especialmente para el conjunto de los trabajadores, la total anulación del articulado.

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

Se crea y constituye la Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, arbitraje y conciliación del presente Convenio con la composición, competencias y funciones que a continuación se relacionan:

1.- La Comisión Paritaria del Convenio estará integrada por la Dirección de la empresa (representada por tres personas) y un representante de cada categoría profesional asistencial (Médicos, Dues y Conductores/T.E.S.), nombrándose un Secretario/a entre los componentes que se designará en cada reunión. A las reuniones podrán asistir, con

voz pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones.

2.- Sus funciones serán de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio, en caso de conflicto, en la aplicación del mismo. Ambas partes convienen expresamente que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio será sometida previamente a Informe de la Comisión antes de entablar cualquier reclamación. Asimismo, queda dotada de capacidad de mediación respecto de la inaplicación del presente convenio o de alguna de sus partes, a tenor de los artículos 41 y 82 a 84 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- La Comisión Paritaria será convocada siempre que lo solicite cualquiera de las partes para tratar asuntos englobados en las funciones citadas y, como mínimo, una vez al semestre. La solicitud se efectuará por escrito y con indicación del tema o temas a tratar. En el plazo de los siguientes cuatro días, se señalará día y hora para la celebración de la reunión, comunicándolo a las partes también por escrito. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los miembros, se celebrará a los treinta minutos la reunión en segunda convocatoria, siendo válido siempre que concurren, presentes o representados, la mitad más uno de sus miembros. Las votaciones podrán efectuarse por delegación cuando excepcionalmente uno de los miembros no pueda asistir.

4.- La Comisión Paritaria emitirá resolución con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo que se establezca en cada caso. Dicho plazo no superará los cinco días desde la reunión de la Comisión. Si no se llegara a un acuerdo, se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El voto podrá delegarse en otro miembro de la Comisión, aunque deberá hacerse siempre expresamente y por escrito para cada reunión en exclusiva.

Los acuerdos y propuestas de temas de interés general o cuando afecten a un número significativo de personal se expondrán, en el plazo máximo de quince días en el Tablón Virtual de anuncios del personal de la empresa.

Artículo 7.- Principio de Igualdad.

Con el presente Convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Artículo 8.- Prevención de Riesgos Laborales.

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones legales vigentes aplicables a la materia.

## CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 9.- Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, es facultad de la Dirección de la empresa, que podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las áreas o departamentos de la empresa, sin perjuicio del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y el mantenimiento y mejora de los cauces de participación colectiva.

En los equipos asistenciales, la jefatura jerárquica, por delegación de la Dirección Médica de Semyu112 y bajo su dependencia, corresponderá al responsable de la atención sanitaria (Médico o DUE, en su caso), en los términos que establece la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

Son facultades de la Dirección de la empresa, entre otras:

1.- Dirigir la actividad operativa en la forma más adecuada para prestar el servicio de que se trate de forma excelente, promoviendo el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores.

2.- Organizar la actividad operativa tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales. Para lo que se promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración con sus trabajadores y sus representantes legales.

3.- La movilidad y redistribución del personal dentro de los diferentes servicios de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización empresarial. El trabajador/a estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la Dirección de la empresa o persona en quien delegue.

4.- Fijar, cuando proceda, los rendimientos exigibles, tanto de los centros de trabajo o establecimientos como de los puestos de trabajo que los constituyan, todo ello de conformidad con lo previsto en los arts. 20, 64 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

5.- En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumido en el contrato, el trabajador/a prestará a la empresa la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio Colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquella en el ejercicio regular de sus facultades.

El trabajador/a y la empresa someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Las multas que se impongan a los conductores/TES por causas imputables a la empresa o a los vehículos serán abonadas por la empresa. Los conductores/TES están obligados a entregar el boletín de cualquier denuncia, si le fuera entregada, o a comunicar la incidencia, si se percatara, al rendir el viaje a la Dirección Médica o persona en quien éste delegue, siempre con tiempo para que la empresa pueda ejercitar su derecho a presentar los oportunos descargos.

Los conductores/TES están obligados a comunicar a la empresa la pérdida de puntos de su carnet de conducir.

Asimismo, cualquier trabajador/a está obligado a comunicar cualquier sanción o incidencia que pueda repercutir en las condiciones esenciales de desarrollo de su puesto de trabajo.

Semyu112 se compromete a dotar a cada trabajador/a de una tarjeta identificativa que facilite la relación de éstos tanto con el personal de los centros sanitarios como con los usuarios. Esta tarjeta identificativa será de uso obligatorio y el trabajador/a será responsable de la misma, debiendo notificar inmediatamente a la empresa en caso de pérdida o robo.

El trabajador/a mantendrá absoluta confidencialidad sobre los servicios que se le encomienden, no haciendo uso de los datos que como consecuencia de los mismos pueda disponer, especialmente en lo referente a los datos relativos a la salud de los pacientes. Esta obligación persistirá aún después de terminada su relación laboral con Semyu112.

El trabajador/a se responsabilizará de cumplimentar toda la documentación en relación con la prestación del servicio (historia clínica, hojas de pedidos, informes específicos, etc.), estando obligado a usar los procedimientos y formatos que defina la empresa.

La empresa organizará la prestación del servicio de tal manera que, en ningún caso, pueda interrumpirse un traslado de paciente en estado crítico por causas diferentes a las estrictamente asistenciales. El trabajador/a prestará el servicio asegurando el cumplimiento de esta premisa.

Artículo 10.- Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

1.- La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, de eficacia, de eficiencia, de gestión de riesgos, de seguridad del paciente, de seguridad de los trabajadores, de calidad, de I+D+i, y de condiciones de trabajo, dentro del respeto debido a los requisitos legales, a los principios declarados en este convenio, al entorno y el mínimo impacto ambiental.

2.- La organización del trabajo a los efectos prevenidos en este artículo abarca:

- La racionalización y mejora de los procesos.

- La determinación y exigencia de los rendimientos que permitan ofrecer el mejor servicio, con el coste adecuado para la mayor eficiencia del mismo.

- La distribución del trabajo en el tiempo.

- La adecuación de las plantillas a la actividad necesaria de la empresa en cada momento.

- El sistema de selección, formación, desarrollo y perfeccionamiento profesional.

- Cualesquiera otras funciones análogas por su finalidad, o por su importancia.

En las diferentes Unidades/Áreas se fomentarán las fórmulas de participación por los responsables de las mismas, mediante procedimientos adaptados a la realidad de las Unidades/Áreas.

Artículo 11.- Clasificación Profesional. Grupos Profesionales.

La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de actividad no lo requieren.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan: a) Personal Asistencial; b) Personal de Gestión.

Artículo 12.- Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones.

1.- Personal Asistencial.

El grupo profesional del personal Asistencial comprende quienes, estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acrediten preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etcétera, en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales: Médico/a: Es el que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional. Deberá estar en posesión del título universitario de Licenciado en Medicina o título de Grado que habilite para el ejercicio de la profesión regulada de médico, o correspondiente título extranjero homologado o reconocido.

Diplomado/a Universitario/a en Enfermería (DUE): Es el que desempeña funciones o trabajos correspondientes a su titulación académica y profesional. Deberá ostentar el título universitario de Diplomado en Enfermería o título de Grado que habilite para el ejercicio de la profesión regulada de enfermería, o correspondiente título extranjero homologado o reconocido.

Técnico/a en Transporte Sanitario Conductor/a (TTS): Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir y, como mínimo, el certificado de profesionalidad de transporte sanitario previsto en el Real Decreto 710/2011, de 20 de mayo. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el paciente necesarios para la correcta prestación del servicio.

Técnico/a en Emergencias Sanitarias Conductor/a (TES): Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir y del título de formación profesional de técnico en emergencias sanitarias, previsto en el Real Decreto 1397/2007, de 29 de octubre, o correspondiente título extranjero homologado o reconocido. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el paciente necesarios para la correcta prestación del servicio.

Técnico/a habilitado para Transporte Sanitario Conductor (THC): Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir pero no del título de formación profesional de técnico en emergencias sanitarias, previsto en el Real Decreto 1397/2007, de 29 de octubre, o correspondiente título extranjero homologado o reconocido, aunque sí cuenta con la habilitación obtenida en Andalucía conforme al Decreto 35/2014, de 11 de febrero, por el que se regula el procedimiento para la concesión del certificado de habilitación previsto en el Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo, por el que se establecen las características técnicas, el equipamiento sanitario y la dotación de personal de los vehículos de transporte sanitario por carretera, o correspondiente habilitación válida según dicho Real Decreto, por contar con la experiencia profesional prevista en el apartado dos de la Disposición Transitoria Segunda del mismo. Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el paciente necesarios para la correcta prestación del servicio.

Conductor/a de Ambulancia (CA): Es el empleado/a que es contratado para conducir los vehículos de asistencia sanitaria, estando en posesión del correspondiente permiso de conducir pero no dispone:

- ni del título de formación profesional de técnico en emergencias sanitarias, previsto en el Real Decreto 1397/2007, de 29 de octubre, o correspondiente título extranjero homologado o reconocido,

- ni de la habilitación obtenida en Andalucía conforme al Decreto 35/2014, de 11 de febrero, por el que se regula el procedimiento para la concesión del certificado de habilitación previsto en el Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo, por el que se establecen las características técnicas, el equipamiento sanitario y la dotación de personal de los vehículos de transporte sanitario por carretera, o correspondiente habilitación

válida según dicho Real Decreto,

- ni de la experiencia profesional prevista en el apartado dos de la Disposición Transitoria Segunda del mismo.

Realizará las tareas auxiliares y complementarias relacionadas con el vehículo y el paciente necesarios para la correcta prestación del servicio.

El conductor/a de ambulancia que a la entrada en vigor del Real Decreto 836/2012, de 25 de mayo, estuviera prestando servicio sin reunir los requisitos de formación establecidos en el art. 4 de dicho texto legal, ni la experiencia profesional prevista en el apartado dos de su Disposición Transitoria Segunda, podrá permanecer en sus puestos de trabajo desarrollando las mismas funciones, sin que por tales motivos pueda ser removido del mismo.

Trabajador/a en formación (TF): Es aquel personal de dieciséis años o más que, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, adquiere los necesarios conocimientos y título homologado para el desempeño de un puesto de trabajo del grupo profesional del personal asistencial.

## 2.- Personal de Gestión.

El grupo profesional del personal de gestión comprende a quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la Administración de la empresa, en el ámbito de ésta. Lo componen las siguientes categorías profesionales: Oficial administrativo: Pertenecen a esta categoría quienes que con la titulación correspondiente, o con diez años de experiencia en cargo equivalente, realizan normalmente los trabajos administrativos.

Auxiliar administrativo: Es el empleado/a que, con la titulación correspondiente, realiza los trabajos administrativos acordes con su categoría.

Aspirante administrativo: Es aquel personal de dieciséis años y que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.

## CAPÍTULO III. SELECCIÓN DE PERSONAL. SUBROGACIÓN. CARRERA PROFESIONAL. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO.

### Artículo 13.- Contratación. Aspectos Generales del Contrato de Trabajo.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva, particularmente en las condiciones de contratación, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Las modalidades de contratación para todo el personal deberán respetar la normativa que resulte de aplicación. Debido a la especial naturaleza y particularidades del servicio que presta Semyu 112, los trabajadores, con independencia del tipo de contrato de que se trate, deberán superar un período de prueba a contar desde el inicio de la primera relación laboral, y que será acumulable por contratos sucesivos, incluidos los contratos en prácticas, de una duración de ciento ochenta días. La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, y otras que den derecho a la suspensión del contrato, interrumpirán el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo. Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

En el caso de los contratos de duración determinada, contratos eventuales por circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos, cuando sea necesario se podrán celebrar contratos de esta naturaleza según lo previsto en el artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, la duración máxima de estos contratos será de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se conciertan por menos de 12 meses, podrán ser prorrogados por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados los 12 meses, y efectuarse dentro del período de 18 meses de límite máximo.

Aspectos generales informadores del contrato de trabajo.

Será de aplicación a todas las modalidades contractuales, tanto fijas o indefinidas como temporales, las siguientes consideraciones:

a) Las condiciones salariales que se establecen en este Convenio colectivo General se refiere a relaciones laborales con jornada completa establecida, por lo que se aplicará proporcionalmente en función de la jornada que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con cada trabajador/a.

b) Todo el personal disfrutará de las mismas licencias y/o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas, opciones formativas y demás condiciones laborales establecidas con carácter general en este Convenio, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa, de la jornada que se ejecute así como de la modalidad contractual establecida con cada trabajador/a.

### Artículo 14.- Subrogación del contrato con la Administración y empresas privadas.

Cuando la empresa cese en la prestación de los servicios contratados con el Sector Público o Privado, cualquiera que sea la modalidad de contratación, la nueva empresa que resulte adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la adjudicación, en Semyu 112, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se pongan en su conocimiento, debiendo aportarlos a la nueva empresa adjudicataria, junto con la documentación pertinente.

Si entre el cese de la prestación del servicio de Semyu 112 y la adjudicación definitiva del mismo entrara de forma provisional otra empresa a prestar el servicio, esta también estará obligada a la subrogación del personal en los términos regulados en este artículo con independencia del tiempo de duración del mismo.

La subrogación se producirá, siempre que las partes cumplan los requisitos formales establecidos en este artículo del convenio, por la finalización, pérdida, rescisión, cesión

de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, respetándose por la empresa entrante los derechos y obligaciones que venían disfrutando con Semyu 112. En el término «empresa», se encuentran expresamente incluidas las Uniones Temporales de Empresa (UTE), legalmente constituidas para contratar con la Administración.

a) Dicha subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a los siguientes trabajadores/as:

1. Personal en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad. Se utilizará el contrato de obra y servicio para cubrir las necesidades de contratación del período exento de la obligación de subrogar, excepto para los casos en que proceda el contrato de interinidad.

2. Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso maternal.

3. Personal de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los seis meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.

4. Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

5. Personal que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los seis últimos meses anteriores al inicio del servicio por la empresa adjudicataria y tengan una antigüedad mínima en la misma de seis meses anteriores a la jubilación, en los términos y condiciones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

6. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados/as que sean directivos de Semyu 112, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a su plantilla, y a los representantes de éstos, mediante los documentos que se detallan en el apartado I, en el plazo de 15 días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a Semyu 112, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

A los efectos de la acreditación entre Semyu 112 y la empresa adjudicataria se aclara que se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes: Envío de la documentación por conducto notarial, mediante burofax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.

c) El personal que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a Semyu 112, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) La subrogación efectiva se producirá en el momento en el que la nueva adjudicataria comience a prestar servicios y no antes, siendo la relación laboral anterior a tal momento de la exclusiva responsabilidad de la cesante.

e) La empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, sin perjuicio de la reversión a la misma del personal indebidamente subrogado.

f) Los miembros de Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse en la empresa adjudicataria, salvo en el supuesto que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación, o que la subrogación afecte a la totalidad de la plantilla.

g) La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos: Certificación en la que deberán constar la parte de la plantilla afectada por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador/a, número de hijos/as, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio). Original o fotocopia compulsada de los seis últimos recibos de salarios de la plantilla afectada.

Fotocopia compulsada de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.

Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, número de teléfono en el caso de que haya sido facilitado voluntariamente por el trabajador/a, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones.

Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.

Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación. Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de 15 días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido. No harán falta las compulsas, si la empresa adjudicataria acepta expresamente la validez de las copias debidamente selladas y firmadas por la empresa saliente. A tal efecto, la empresa adjudicataria designará a una persona encargada de la verificación de originales y copias. Si la empresa adjudicataria, posteriormente, reclamara la aportación

de las copias compulsadas, la empresa saliente, dispondrá, a partir de la reclamación de la empresa adjudicataria efectuada dentro del plazo establecido dispondrá de 15 días para su presentación.

Con igual sentido de simplificación del proceso y con los mismos requisitos de aceptación y comprobación, la entrega de los recibos salariales podrá ser sustituida por la entrega de listados de los mismos períodos a acreditar en los que figuren los mismos datos de la nómina.

h) La empresa adjudicataria habrá de indemnizar a la empresa cesante por los gastos de formación del personal realizados durante el contrato extinguido y que sean debidamente acreditados cuando estén relacionados con la acreditación o titulación profesional exigida por la administración para la prestación del servicio.

Artículo 15.- Carrera profesional.

Al objeto de dar cumplimiento a las previsiones establecidas en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, en lo que a habilitación profesional, formación continuada y plan de carrera respecta, los trabajadores tienen derecho y obligación a mantener actualizada la información en la que reside su expediente personal, tanto en soporte papel como en soporte informático, en relación a los conocimientos, habilidades y actitudes reflejadas en el mapa de competencias de cada profesional aprobado en Semyu112.

En soporte físico se hará mediante la entrega de la documentación justificativa pertinente, que deberá estar debidamente compulsada si se trata de titulaciones o diplomas, o ser original en caso de certificados de colegiación, o de inclusión en pólizas de seguro de responsabilidad civil, o similares.

En soporte digital se llevará a cabo mediante la herramienta ofimática y el proceso que la empresa determine.

En ambos casos la actualización se llevará a cabo cuando cambie la información registrada, cuando así lo solicite la empresa, y en todo caso una vez al año.

Artículo 16.- Formación y perfeccionamiento.

1.- Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento esencial para alcanzar los objetivos como organización, ya que contribuye a su desarrollo y a la mejora de su capacidad competitiva.

Se pretende el mantenimiento y nueva adquisición de los conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales reflejados en el mapa de competencias de cada profesional aprobado en Semyu112. Incrementar la formación de los profesionales, adaptarse a los cambios motivados por innovación tecnológica o nuevas formas de organización del trabajo, contribuir a la eficacia y calidad del servicio prestado al paciente, a la propia organización y a la sociedad en su conjunto, acreditando o persiguiendo, en todo momento, la óptima capacitación profesional debe ser la premisa básica de partida de cualquiera de los integrantes de la plantilla de Semyu; por ello la formación ha de abordarse de forma dinámica constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de derechos y obligaciones del personal.

Para llevar a cabo los fines antedichos, las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer el desarrollo profesional mediante cursos de formación en los términos regulados en este Convenio.

2.- De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación profesional, el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios necesarios para la obtención de títulos académicos o profesionales y a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, organizados y promovidos por la empresa.

Los trabajadores que acrediten debidamente cursar estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán, dentro del respeto a los principios recogidos en el presente convenio, preferencia para elegir turno de vacaciones anuales, así como la adaptación de su jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador/a acredite que cursa con regularidad estos estudios.

#### CAPÍTULO IV. CONCEPTOS Y ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 17.- Principio de no discriminación.

La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna. Por tanto las partes afectadas por este convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a respetar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo o condición sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, dentro del Estado Español.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Artículo 18.- El Salario y su Abono.

El salario corresponderá siempre a una dedicación del trabajador/a por la actividad productiva dentro de la jornada laboral establecida. Por tanto, quien no realice la jornada prevista en este Convenio, de forma injustificada, percibirá el salario proporcionalmente a la jornada que desarrolle.

El salario será abonado por meses vencidos dentro de los siete primeros días laborables del mes siguiente. Dada las posibles variaciones de la jornada planificada con la efectivamente realizada, en el ejercicio de los trabajadores del derecho a los cambios de turnos conforme al artículo 27 de este Convenio, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores podrá pactarse un diferimiento o fraccionamiento adecuado de los pagos a la realidad de la empresa.

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para su pago. En ningún caso dicho anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto a percibir cuando corresponda.

Artículo 19.- Conceptos Salariales. Revisión Salarial.

Se entiende por salario el que se establece para cada categoría profesional en la tabla de salario anexa al presente convenio más los incrementos por antigüedad.

Se considerará salario base la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo o de obra, en función de su clasificación profesional.

El salario para las distintas categorías profesionales del Convenio será el que se detalla en la tabla recogidas en el anexo I para 2015. Para los años 2016, 2017 y 2018 la revisión salarial, en su caso, será en la misma proporción que experimente el presupuesto de adjudicación del contrato de críticos actualmente vigente con la Administración Pública, constantes las condiciones, dado el carácter finalista que existe entre el canon percibido del contrato administrativo de prestación de servicios y el precio de los salarios. Caso de variar las prestaciones adjudicadas respecto a las actualmente vigentes, deberá calcularse la variación proporcionalmente con arreglo a estos parámetros. Esta revisión salarial se aplicará a todos los conceptos del convenio.

En la medida de lo posible, la tabla salarial establecida en el presente convenio no variará a la baja para los ejercicios 2015, 2016, 2017 y 2018, años de vigencia del convenio y coincidente con la vigencia del nuevo contrato con la administración pública. Cualquier iniciativa de modificación a la baja de las tablas salariales se negociará en la comisión paritaria prevista en el presente convenio, que se deberá convocar al efecto.

Artículo 20.- Conceptos No Salariales. Pluses. Dietas.  
Dispositivo de Localización: Cuando existiera acuerdo de conformidad con los términos del artículo 2 de este Convenio, podrá crearse la figura del Dispositivo de Localización, aplicable a quienes, por razones del servicio, deban permanecer disponibles y localizados, mediante el medio técnico de localización correspondiente.

No se considerarán horas extraordinarias los dispositivos de localización ni las jornadas especiales. El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador, más de diez horas de media diaria, calculadas en un período de siete días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el estatus de inicio del servicio de que se trate hasta la finalización del mismo. El precio y demás condiciones para este dispositivo de localización será objeto de negociación entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Plus de Transporte: todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir por este concepto durante 335 días al año la cantidad de 5,75 €/día. Dicha cantidad es igual para todas las categorías.

Plus de Nocturnidad: El salario se ha establecido atendiendo a que el trabajo es nocturno por su propia naturaleza, dado que la prestación de servicios es continua durante las veinticuatro horas del día todos los días naturales del año. Se consideran horas nocturnas las trabajadas entre las 22 y las 6 horas del día siguiente. A partir de cinco jornadas al mes que realice un trabajador/a tendrá derecho a percibir como retribución adicional de cada una de las horas nocturnas efectivamente trabajadas un 5% del valor de la hora del salario base. Para el percibo del referido plus, el trabajador/a deberá haber realizado en cada jornada un mínimo de seis horas nocturnas que no sean coincidentes con sábados, domingos y festivos, produciéndose el devengo de las mismas según el cuadrante de turnos establecido por la empresa.

Ayuda Escolar: Todos los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa y con hijos en edad escolar de educación infantil, enseñanza primaria y Eso percibirán una ayuda de 45,93 euros/año por cada hijo, que se hará efectiva con la nómina de agosto. El trabajador/a que cuente con menos de un año de antigüedad percibirá el importe en proporción a los días trabajados en el período del uno de julio del año anterior al 31 de agosto del año en que deba percibirlo.

Ayuda a la Formación de los Trabajadores: En los Términos de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, "la formación continuada es el proceso de enseñanza y aprendizaje activo y permanente al que tienen derecho y obligación los profesionales sanitarios, que se inicia al finalizar los estudios de pregrado o de especialización y que está destinado a actualizar y mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de los profesionales sanitarios ante la evolución científica y tecnológica y las demandas y necesidades, tanto sociales como del propio sistema sanitario." Teniendo en cuenta las previsiones de dicha Ley, sólo podrán ser tomadas en consideración en la carrera de los profesionales sanitarios las actividades de formación continuada que hubieran sido acreditadas.

A fin de promover la formación continuada en este contexto, para cada año se fijará de común acuerdo entre empresa y RLT el número de horas anuales que los profesionales deben demostrar haber realizado de formación acreditada relacionada con la estrategia y actividad de la empresa así como con el perfil competencial del/la profesional dentro de la misma. Para el 2015 se fija en 100 horas, debiendo fijarse del modo previsto para el próximo y sucesivos años antes del fin del mes de octubre anterior al año a que se refiera. Cumpliendo este requisito, se establece una ayuda para el incremento de la capacidad técnica del trabajador/a que consta en la tabla salarial anexa. Esta ayuda, una vez aprobada, se prestará durante los doce meses del año en proporción al grado de cumplimiento acreditado.

Plus Compensatorio: Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio como consecuencia de la actividad que desarrollan, tendrán derecho a un plus compensatorio del 14% del salario base diario por día de trabajo.

Bolsa de Vacaciones: la prevista en el artículo 28 de este Convenio.

Dietas: Este concepto tiene naturaleza extrasalarial, con independencia del estricto cumplimiento de la normativa sobre cotización y régimen fiscal que al respecto pueda resultar de aplicación al mismo.

En todo caso, la empresa puede sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente. Así, la empresa tiene la obligación de negociar las dietas directamente con las empresas hosteleras de las localidades habituales en las que se producen los consumos, así como de aquellas localidades que solicite la representación legal de los trabajadores, de manera que, en vez de abonárselas al trabajador/a, las pague a justificar en los establecimientos hosteleros, normalmente bajo la responsabilidad del Técnico del Equipo utilizando los medios de pago asociados a caja técnicos que es el uso de la empresa, y subsidiariamente mediante pago directo de la empresa al proveedor. Esta medida no vendrá en perjuicio de la calidad de la dieta percibida por el trabajador/a, sino en beneficio de la empresa y el trabajador/a, debido al volumen de las mismas.

Para cuando no pueda hacerse de este modo, y siempre previa justificación, la cuantía de las dietas a que tiene derecho el personal, cuando por causa de trabajo o servicio, salga de su residencia, será igual para todas las categorías profesionales, cifrándose en las siguientes cantidades diarias para los casos descritos:

Dieta Completa .....	39,90 □
Comida .....	11,67 □
Cena .....	7,77 □
Cama y Desayuno .....	23,29 □
Dietas en el Extranjero .....	116,55 □

Cuando por necesidad del servicio y a petición de la empresa tenga que realizar la comida el personal de plaza, se le abonará la cuantía de 11,67 □. El cobro de las dietas se hará en función de la hora de entrada o salida del trabajador/a, motivo éste de negociación entre la empresa y la representación legal de los trabajadores afectados por este Convenio.

Artículo 21.- Pagas Extraordinarias.  
 Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción de cuatro Pagas Extraordinarias al año (Marzo, Verano, Septiembre y Navidad) por el importe cada una de 30 días de salario convenio más antigüedad, siendo prorrateadas mensualmente.

Artículo 22.- Premio de Antigüedad.  
 Tendrán derecho a este complemento todos los trabajadores, ya sean fijos o eventuales, con independencia, en cuanto a estos últimos, del tipo de contratación al amparo de la cual se hayan suscrito sus respectivos contratos, siempre que hayan prestado servicios por tiempo superior a tres años de forma ininterrumpida. Se abonará ajustándose a la última categoría del trabajador/a, fecha de ingreso y Salario Convenio. La cuantía del Premio de Antigüedad resultará de aplicar al salario base la siguiente escala:

A los 3 años .....	3%
A los 6 años .....	6%
A los 9 años .....	9%
A los 12 años .....	12%
A los 15 años .....	15%
A los 18 años .....	18%
A los 21 años .....	21%
A los 24 años .....	24%
A los 27 años .....	27%
A los 30 años .....	30%

Artículo 23. Horas de presencia.  
 Dadas las especiales características que concurren en el sector de actividad de Semyu 112, como consecuencia de la permanente disponibilidad del personal de movimiento para atender estos servicios públicos, que conlleva la existencia de las horas de presencia establecidas en el art. 25 del presente Convenio, éstas no pueden tener la consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no son computables, según establece expresamente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, ni a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

Ambas partes acuerdan fijar como precio a tales horas el que figura en la tabla salarial anexa al Convenio.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Por las especiales características de la actividad de Semyu 112, se pacta de común acuerdo la prestación de trabajo en horas extraordinarias. Cuando sea necesario realizarlas a juicio de la empresa, y hasta los topes máximos permitidos por la normativa vigente, será de carácter obligatorio para el personal, hasta un límite de 20 horas semanales sobre la jornada de trabajo. Preferentemente las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Para cuando esta compensación no resulte posible, el valor de la hora extraordinaria queda fijado en el que figura como tal en la tabla salarial anexa.

CAPÍTULO V. JORNADA DE TRABAJO. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. VACACIONES. PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 25.- Jornada de Trabajo. Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.  
 1.- La jornada de trabajo máxima será de 1.794 horas anuales de trabajo efectivo, computables a razón de 39 horas semanales de promedio semestral, pudiendo hacer adicionalmente hasta 920 horas anuales de presencia, caso de superar la jornada anual de trabajo efectivo. Las horas de presencia se podrán asignar al trabajador/a en función de las necesidades materiales y humanas del servicio a juicio de la empresa, y se computarán a razón de 20 horas semanales de promedio en cómputo semestral.  
 2.- Descripción de la jornada de trabajo del personal (tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia).

Recibirá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador/a se encuentre a disposición de la empresa o en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, o medio de transporte, sus pasajeros o su carga. Tendrá la consideración de tiempo de presencia aquel en que el trabajador/a se encuentre a disposición de la empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

Las anteriores disposiciones en materia de tiempo de trabajo efectivo y de presencia resultarán de aplicación a los Médicos/as, Dues, TES y otro personal auxiliar de viaje en el vehículo que realice trabajos en relación con el mismo, los pacientes trasladados o su carga, en servicios tanto urbanos como interurbanos.

La jornada máxima diaria no deberá superar las nueve horas de trabajo efectivo, ni menos de seis horas, a efectos de pago de horas extraordinarias, exceptuándose los servicios de largo recorrido que no pueden interrumpirse; de forma que en éstos el trabajador/a descansará la jornada laboral inmediata, las horas sobrepasadas.

El descanso mínimo entre jornada y jornada se atenderá en cada momento a lo dispuesto en la legislación vigente o a lo que, en este ámbito, pueden pactar la empresa y la representación legal de los trabajadores.

3. Guardias de 24 horas.

Se entenderá como trabajo por turno de guardia de 24 horas toda forma de organización del trabajo por la cual los trabajadores/as realicen un servicio continuado de 24 horas en que se alternan períodos de trabajo con descanso adecuado garantizándose que en un ciclo de 7 días no se dan más de 48 horas de trabajo en un período de referencia de 12 meses.

Esta forma de prestación de trabajo puede darse en la empresa porque la intensidad de

trabajo permite el descanso del trabajador/a a lo largo de la guardia.

A los efectos de este apartado se entenderá por descanso adecuado los períodos regulares de descanso de los trabajadores/as, suficientemente largos y continuos para evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquéllos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o largo plazo.

4.- Se promoverá, mediante acuerdo entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores el uso de un sistema de autocomposición de horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad de Semyu 112, respetando en todo caso la legalidad vigente.

Artículo 26.- Calendario Laboral.

Anualmente se negociará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores el calendario laboral al que se refiere el apartado 6 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, y comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y vacaciones, debiendo exponerse en lugar visible en el centro de trabajo. Podrá negociarse la modificación de los festivos locales para una mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 27.- Turnos.

La empresa está facultada para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar la atención preventiva y real, desde las cero a las veinticuatro horas, durante trescientos sesenta y cinco días al año.

Estos turnos serán rotativos o fijos.

Los turnos se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación de su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales, dos días en los semanales y en los diarios, dos horas antes de la terminación de la jornada anterior.

La empresa permitirá el cambio de turno entre los trabajadores con la misma categoría profesional o que puedan realizar las mismas funciones, sin discriminación alguna, y dando comunicación por escrito a la empresa con al menos 24 horas de antelación en día laborable y 48 horas en fin de semana o festivo, siempre que no se produzca incumplimiento de la legislación vigente, ni de las normas del presente convenio (especialmente las relativas a conciliación de la vida personal, familiar y laboral), y el sustituto tenga conocimientos suficientes para el desarrollo de la actividad.

Artículo 28.- Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de 30 días naturales de vacaciones durante los cuales el trabajador/a percibirá el salario base, antigüedad, más una gratificación de 5,75 euros diarios en concepto de bolsa de vacaciones.

Cuando un trabajador/a, por acumulación de horas debido a la realización de jornadas especiales, dispositivos, etc., solicite acumular estas horas a las vacaciones, la Dirección, salvo necesidades del servicio, facilitará el disfrute de esta compensación unido a las vacaciones.

Artículo 29.- Permisos.

Todo trabajador/a podrá faltar al trabajo con derecho al salario íntegro, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, por cualquiera de los siguientes motivos:

- matrimonio del trabajador/a: 20 días
- defunción de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad : 5 días
- nacimiento o adopción de un hijo/a: 4 días
- alumbramiento o adopción fuera de residencia habitual: 5 días
- matrimonio de familiares hasta el segundo grado, tanto por afinidad como por consanguinidad: 1 día
- en el supuesto de que el matrimonio se celebrara fuera del domicilio del trabajador/a y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 300 kms. de distancia.
- enfermedad del cónyuge, pareja de hecho e hijos: 18 días anuales. Para los hijos/as, cuando ambos cónyuges trabajen, se justificará la necesidad de licencia de cada uno de ellos.
- hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad: 3 días
- Mudanza: 2 días
- Para la lactancia se estará a lo que se disponga legalmente.

Se podrá faltar al puesto de trabajo con derecho al salario íntegro solicitándolo con 24 horas de antelación y sin justificar, por asuntos propios 1 día al año. La empresa podrá denegar el derecho al disfrute del día de asuntos propios solicitado por necesidades del servicio.

Para los trabajadores que no lleven un año en la empresa, el tiempo de licencia será proporcional al de la duración de su contrato en el momento de solicitarla.

CAPÍTULO VI. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 30.- Excedencias. Suspensión y Extinción del contrato.

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosa. Únicamente la excedencia forzosa y cuando así se establezca legalmente, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores/as con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

El trabajador/a con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal período de suspensión contractual. De no realizar la solicitud de reingreso en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y su condición de trabajador/a en excedencia.

La excedencia voluntaria se solicita igualmente por escrito y con máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año. La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas para aquellos trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año por un

período mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El trabajador/a con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia.

En todo lo no establecido en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajador/a se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo el plazo de un mes natural mínimo de preaviso. El incumplimiento por parte del trabajador/a de dicha obligación de preavisar con suficiente antelación dará derecho a que se detraiga de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente a las partes proporcionales. De cumplimentar el trabajador/a el preaviso estipulado, si la empresa no le hace entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el día de abono de los salarios y ello no es debido al rechazo injustificado de la misma por parte del trabajador/a, éste tendrá derecho a que se le aplique el importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés de mora que legalmente esté establecido.

#### CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 31.- Régimen Disciplinario.

Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes o a título individual, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

Artículo 32.- Clase de Faltas. Prescripción.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes. Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todos los casos a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 33.- Faltas Leves.

Se considerarán faltas leves, las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o puesto de trabajo, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave. En ningún caso se considerará falta si hay causa o motivo justificado.
4. La negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo.
5. La falta de atención y diligencia debidas probadas, en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio grave a la empresa o a sus compañeros de trabajo, a los pacientes asistidos, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la incorrecta cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador/a tenga obligación de cumplimentar, siempre que no esté tipificada como grave o muy grave.
6. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia negativa para la empresa en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
7. La falta de higiene o limpieza personal probada, siempre que no derive riesgo para la integridad física o la salud de los trabajadores/as, ni suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.
8. El uso incorrecto del uniforme, de las prendas o equipamientos recibidos de la empresa o de cualquier otro, siempre que la empresa obligue al trabajador/a a utilizarlas en el desarrollo de sus tareas, siempre que no suponga a la empresa reclamaciones o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados.
9. La falta de respeto probada, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas y en especial a los pacientes trasladados y/o asistidos o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. La falta que suponga incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y salud laboral, siempre que no tengan trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o de otras personas o trabajadores/as, o produzca daños graves a la empresa.
11. Cualesquiera otros incumplimientos culpables de la normativa laboral o de las obligaciones lícitas asumidas en contrato de trabajo y/o contenidas en este Convenio, así como aquellos otros incumplimientos que supongan sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.
12. Cualquier otro tipo de infracciones que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como faltas graves o muy graves.

Artículo 34.- Faltas Graves.

Se consideran faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres, cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros de trabajo, a los pacientes asistidos y/o trasladados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimentación de los datos y documentos de los servicios que el trabajador/a tenga obligación de cumplimentar, y

no ser que pueda ser considerada como muy grave, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que no supere los 3.000,00 euros.

4. El incumplimiento probado de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas del puesto de trabajo, y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa a realizar un servicio sin causa que lo justifique.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo que haya sido comunicada fehacientemente, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador/a, o comporte riesgo para la vida o la salud, tanto de él mismo como de otros compañeros.

6. Las faltas de respeto o desconsideración tanto a sus compañeros como a los pacientes asistidos y/o trasladados o sus familiares o acompañantes, siempre que eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo, en especial cuando como consecuencia de eso comporte sanción o penalización para la empresa.

7. Cualquier falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador, a sus compañeros o sobre los servicios realizados.

8. La falta de higiene o limpieza personal cuando comporte reclamación o quejas de pacientes o sus familiares o acompañantes, o comporte a la empresa sanciones o penalizaciones de terceros contratados de los servicios.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios distintos a los previstos instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, excepto que se cuente con la oportuna autorización.

10. La disminución voluntaria y ocasional del rendimiento en el trabajo, que se pueda probar fehacientemente.

11. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no.

12. El encubrimiento por acción, que no por omisión, de faltas de otros trabajadores.

13. Proporcionar datos o documentos reservados de la empresa salvo los propios para el desarrollo de la actividad sindical a través de los cauces legales establecidos, a personas ajenas o no autorizadas para recibirlos.

14. Proporcionar a personas no autorizadas a recibirlos, datos relativos a los pacientes que hayan tenido vinculación con la empresa por motivos de su actividad.

15. No advertir con la diligencia debida, a sus superiores o a la empresa de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria o del personal, debiendo dejar constancia al final de la jornada a través del parte de trabajo diario que deberá facilitar la empresa.

16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas, a excepción de las labores específicas sindicales, debidamente comunicadas.

17. La negligencia grave en la conservación o la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador/a tenga a su cargo, dentro de las competencias propias de su categoría profesional.

18. El mal uso verificado de los locales, vehículos y/o su equipamiento, material y máquinas que el trabajador/a tenga a su cargo.

19. La embriaguez probada durante el trabajo, así como el encontrarse afectado, también ocasional y probadamente durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.

20. Fumar en los lugares prohibidos por la normativa legal.

21. La comisión por parte de los conductores/as de infracciones sancionadas administrativamente de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro la seguridad de las personas que vayan a bordo de los vehículos.

22. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados al trabajador/a por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

23. La falta de cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando suponga riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

24. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, con los que desarrolle su actividad.

25. Negarse a someterse a los reconocimientos médicos correspondientes, en su jornada laboral.

26. Poner fuera de funcionamiento y/o utilizar incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o a los puestos de trabajo en los que ésta tenga lugar.

27. La falta inmediata de información a su superior jerárquico directo, sobre cualquier situación que, a su parecer, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud propia, de otras personas o trabajadores/as, o pueda causar un daño grave a la empresa.

28. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del mismo trimestre, cuando haya tenido amonestación escrita.

Artículo 35.- Faltas Muy Graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.
3. El ejercicio de otras actividades profesionales, públicas o privadas durante la jornada de trabajo.
4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, a los vehículos o en otros elementos o lugares en los que deba actuar en función de su actividad.
5. Los actos dolosos o imprudentes en el ejercicio del trabajo encomendado o contratado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de averías para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

6. Poner o dar como fuera de servicio un vehículo o equipo sin motivos, en especial cuando ello suponga sanción o penalización para la empresa en virtud de las obligaciones de prestación de servicios contractuales con terceros.
7. Cuando en los contratos que firme la empresa con sus clientes éstos recojan una cláusula que vincule el pago de la gestión con la calidad del servicio ofrecido (puntualidad, trato al paciente, etc.) y a resultas de una mala praxis la factura se vea reducida, por falta debidamente acreditada imputable a uno o varios trabajadores/as.
8. La asistencia o permanencia en el trabajo con nivel de alcohol en sangre mayor que cero (incluido su consumo durante la jornada de trabajo), así como la asistencia y/o permanencia en el trabajo probada bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. A estos efectos, y por la responsabilidad que conlleva la asistencia a pacientes en estado crítico a que se dedica la empresa, así como por la peligrosidad que puede suponer tanto para sí mismo como para los compañeros/as y para terceros, la asistencia en accidentes bajo los efectos del alcohol o bajo el influjo de otras drogas, el trabajador/a se encuentra obligado a someterse a prueba de aire espirado u otra no invasiva capaz de detectar estas sustancias (orina, saliva, etc...) ante cualquier petición, tanto de alguno de los trabajadores/as que detecten que esta situación estaría produciéndose como del representante legal de los trabajadores, así como del representante legal de la empresa. La petición y la aceptación o rechazo, en su caso, deberán hacerse constar por escrito. Tanto los trabajadores que estén obligados a someterse a dichos controles como los que se sometan voluntariamente a los mismos deben conocer que su finalidad es la averiguación del consumo de alcohol y/o drogas y que un resultado positivo en el consumo de estas sustancias puede generar la extinción de su contrato de trabajo.
9. La negativa a someterse a las pruebas, tanto de aire espirado u otras no invasivas (orina, saliva, etc), como de sangre o fluidos, en las circunstancias del número anterior.
10. La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él. Se entenderá siempre que hay falta cuando un trabajador/a de baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquiera clase por cuenta propia o ajena y la alegación de las causas falsas para las licencias o permisos.
11. Los probados malos tratos o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as, pacientes asistidos y/o trasladados o sus familiares, así como otro personal con el que se preste el servicio.
12. El abuso de autoridad.
13. La disminución continuada y voluntaria probada en el trabajo siempre que haya sido objeto de sanción anterior.
14. La desobediencia continua y persistente debidamente demostrada.
15. El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente a la dignidad del trabajador/a objeto de la misma.
16. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que cause perjuicio de una cierta consideración a la empresa o sus compañeros de trabajo, a los pacientes asistidos o trasladados, sus acompañantes u otras personas vinculadas con la prestación de los servicios, la falta de cumplimiento de los datos y documentos de los servicios que el trabajador/a tenga obligación de cumplimentar, siempre que suponga a la empresa reclamaciones económicas o sanciones de terceros por incorrecto cumplimiento de los servicios encargados o contratados, por valor económico que supere los 3.000,00 euros.
17. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, tanto en puestos de mando o responsabilidad, como en los casos de prestación de servicios de transporte urgente, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pacientes asistidos y/o trasladados o a trasladar, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/a, compañeros/as o terceros.
18. La utilización indebida de información de que se tenga conocimiento por razón de su trabajo de datos referentes a pacientes que hayan tenido vinculación con la empresa por motivo de su actividad.
19. La apropiación del importe de los servicios prestados, sea cual sea su cuantía, así como cualquier ocultación, sustracción, de dinero, materiales, equipamiento, o vehículos.
20. La reiterada comisión, por parte de los técnicos/as conductores, de infracciones de las normas de circulación, imputables a ellos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo, pongan en peligro su seguridad, la del personal de la empresa o los pacientes asistidos y/o trasladados.
21. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro inminente o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
22. La reincidencia en dos faltas graves de la misma naturaleza, o más de dos graves aunque sean de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.
23. El incumplimiento de la premisa contenida en el artículo 9, apartado 3 párrafo último de este Convenio.
24. Cualquier otro tipo de infracciones muy graves que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 36.- Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:
  - a) Faltas leves: Amonestación por escrito.
  - b) Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
  - c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días o despido.
2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:
  - a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
  - b) La repercusión del hecho en otros trabajadores/as, a la empresa, a terceros, especialmente pacientes y sus familiares, sí como, la repercusión social del mismo.
  - c) La categoría profesional del trabajador/a.
3. Corresponderá a la empresa la determinación de la sanción que puede aplicar entre las previstas. Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la

- empresa. Las sanciones por faltas graves y muy graves deberá imponerlas también la empresa previa instrucción del correspondiente expediente sancionador al trabajador/a.
4. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores/as, tendrán derecho a ser escuchados el interesado y la representación legal de los trabajadores, en el plazo de diez días, contados desde la comunicación de los hechos que se imputen. Este plazo suspenderá el plazo de prescripción de la falta correspondiente. En el caso de tratarse de un trabajador/a que ostente la condición de delegado sindical o miembro del Comité de empresa, aparte del interesado, tendrán que ser escuchados los restantes miembros de la representación a la que éste perteneciera, si hubiese.
5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes legales de los trabajadores/as, si hubiese.
6. En el caso de tratarse de faltas tipificadas como muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y preventiva por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que se impongan. Suspensión que será comunicada a los representantes legales de los trabajadores/as.
7. Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas en el curso de la tramitación por el trabajador/a, y si se procede, por la representación legal de los trabajadores.
8. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción que tenga obligación de ser por escrito, lo deberá comunicar, de esta misma forma, al interesado y a la representación legal de los trabajadores, quedándose ésta con un ejemplar, firmando el duplicado que volverá a la Dirección de la empresa, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
9. Las faltas leves prescriben al cabo de diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
10. En cualquier caso, el trabajador/a sancionado podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar a la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.
11. Ningún trabajador/a podrá ser sancionado dos veces por los mismos hechos, sin perjuicio de que unos mismos hechos pueden ser constitutivos de más de una sanción.

CAPÍTULO VII. DE LA REPRESENTACIÓN Y DERECHO SINDICAL.

Artículo 37.- Representación de los trabajadores. Derechos sindicales. Del derecho de reunión.

En cuantas materias afecten a este capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales vigentes en cada momento. Semyu112 respetará el derecho del trabajador/a a sindicarse libremente a un determinado Sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

A requerimiento del trabajador/a, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente. Para ello se hará entrega a la empresa de un documento firmado por el trabajador/a en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la Central Sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad de la cuota.

Los Delegados de Personal tienen derecho a 20 horas sindicales mensuales, pudiendo ser acumuladas trimestralmente.

Artículo 38.- Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá para su condición de lícitud el previo conocimiento de la Comisión Paritaria regulada en el artículo 6 del presente convenio, a quien se reconoce, por las partes, como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto. El conflicto colectivo deberá tratarse en la Comisión Paritaria en el plazo de un mes desde la comunicación a dicho órgano paritario; transcurrido dicho plazo sin cumplirse esta previsión, la parte que lo haya presentado podrá acudir al sistema regulado en el párrafo siguiente.

Caso de que no se llegue en dicha Comisión a una solución, se someterá el conflicto a la mediación y conciliación del SERCLA; así mismo, previo acuerdo de las dos partes, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado sistema.

CAPÍTULO VIII. MEJORAS.

Artículo 39.- Jubilación.

Al personal que llevando 10 años al servicio de la empresa, se jubile totalmente entre los 60 y 64 años de edad, percibirá de la empresa una gratificación por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas:

60 años .....	5 mensualidades
61 años .....	4 mensualidades
62 años .....	3 mensualidades
63 años .....	2 mensualidades
64 años .....	1 mensualidad

El abono de esta gratificación se realizará con cargo directo y exclusivo a la empresa y se abonará junto con la última nómina a la que tenga derecho a percibir el trabajador/a que se jubile, sin que el abono de dicha gratificación pueda ser externalizado. En cuanto a la posibilidad de prejubilación y/o jubilación anticipada se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en el momento.

Artículo 40.- Complementos en caso de incapacidad temporal y accidente de trabajo. El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes o por accidente de trabajo, percibirá desde el primer día de I.T. y hasta el agotamiento de la misma, o el alta, en su caso, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y el 100% del salario base, incrementado por la antigüedad.

Artículo 41.- Póliza de Seguros.

Semyu112 se obliga a contratar de forma externa una póliza de seguros, mediante fondo de pensiones, aval, etc., para el personal afectado por este Convenio que cubra como mínimo los siguientes riesgos:

Muerte Natural .....	12.000,00	□
Incapacidad Permanente Total .....	12.000,00	□

Incapacidad Permanente Absoluta ..... 12.000,00 ☐  
 Muerte por Accidente ..... 24.000,00 ☐  
 Muerte por Accidente de Circulación ..... 36.000,00 ☐  
 A percibir de una sola vez por el trabajador/a y/o viudo/a, descendientes o ascendientes, y en su caso los derechohabientes, si como consecuencia de enfermedad común o accidente de trabajo sobreviene alguna de estas circunstancias.

Las primas que se generen en función de la citada póliza serán a cargo de la empresa y el trabajador/a a partes iguales, siendo responsable la empresa aseguradora y subsidiariamente la empresa del pago del capital asegurado al trabajador/a o a sus beneficiarios en caso de siniestro que conlleve su percepción.

En el caso de que un trabajador/a fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del trabajador/a fallecido y a los de dos familiares para su acompañamiento hasta dicha residencia.

Para el supuesto de que la compañía de seguros con la que se concierte esta póliza rechace la inclusión de algún trabajador/a en la misma, será la Comisión Paritaria prevista en el artículo 6 del presente convenio la que intente resolver este problema, mediante la contratación con otra Compañía, si ello fuera posible, o mediante la entrega al trabajador/a afectado del importe de lo que hubiera costado su prima de haber sido asegurado por la Compañía.

Artículo 42.- Privación del Permiso de Conducir. Inhabilitación Profesional.

Los conductores que como consecuencia de hechos relacionados con su actuación profesional en Semyu112 se vieran privados de su permiso de conducir, y siempre que hubieran dado traslado a la empresa de la apertura del expediente que la persiga en menos de cinco días naturales desde que tuvieran conocimiento de la misma, así como, en el mismo plazo, contado desde que les fuera notificado, hubieran dado traslado de la sanción o medida finalmente impuesta, ésta los mantendrá en su plantilla durante el período que esta circunstancia se mantenga, pudiendo adelantar el disfrute de las vacaciones del año corriente y uno más, y suspendiendo su contrato si la privación alcanzara una mayor duración. En cualquier caso, el trabajador/a está obligado a comunicar a la empresa la pérdida de puntos de su carnet de conducir así como aquellas sanciones o incidencias que puedan incidir en la calificación necesaria para el normal desarrollo de su trabajo.

Del mismo modo, tanto los DUES como los Médicos/as están obligados a entregar a la empresa, con la periodicidad que se fije mediante acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores, y como mínimo una vez al año, certificados de colegiación y de suscripción de seguro de responsabilidad civil.

Los DUES y los Médicos/as que como consecuencia de hechos relacionados con su actuación profesional en Semyu112 se vieran inhabilitados para el ejercicio de su profesión, y siempre que hubieran dado traslado a la empresa de la apertura del expediente que la persiga en menos de cinco días naturales desde que tuvieran conocimiento de la misma, así como, en el mismo plazo, contado desde que les fuera notificado, hubieran dado traslado de la sanción o medida finalmente impuesta, ésta los mantendrá en su plantilla durante el período que esta circunstancia se mantenga, pudiendo adelantar el disfrute de las vacaciones del año corriente y uno más, y suspendiendo su contrato si la inhabilitación profesional alcanzara una mayor duración.

Artículo 43.- Uniformidad.

Resulta obligatorio a los trabajadores afectados por este Convenio el uso del uniforme que determine la empresa.

Habida cuenta del contexto de grave crisis económica en el que nos encontramos, la empresa junto con la representación legal de los trabajadores mantendrán un criterio lo más estricto y austero posible en la gestión de este apartado.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2015

Categoría	Salario Base (euros)	Precio Hora de Presencia (euros)	Precio Hora Extraordinaria (euros)	Ayuda a la Formación (euros)
Médico/a	1570,50	11,79	12,40	88,28
DUE	1332,14	10,55	11,29	78,27
TES	962,46	8,40	9,06	64,22
TTS	962,46	8,40	9,06	64,22
THC	962,46	8,40	9,06	64,22
CA	769,97	6,72	7,25	51,38
TF	654,30	--	5,80	--
Oficial Administrativo	934,37	--	9,06	--
Auxiliar Administrativo	879,39	--	8,30	--
Aspirante Administrativo	769,97	--	--	--

Y en prueba de conformidad firman las partes por triplicado ejemplar en todas sus páginas en El Puerto de Santa María (Cádiz), a dieciocho de agosto de dos mil quince.

D. Roberto Barrado Pastrana. DNI 75758591H. Delegado de Personal.  
 Firmado. D<sup>a</sup> Olivia Cordero Cañas. DNI 44030899K. Administradora Solidaria.  
 Firmado. Semyu112. N<sup>o</sup> 67.516

## CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO CADIZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO ENTRE LAS REPRESENTACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS EMPRESAS MAYORISTAS Y ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

Código del convenio: 11000115011982

CAPITULO I. NORMAS GENERALES

ART. 1º.- AMBITO TERRITORIAL.- El presente Convenio de Trabajo afectará a todas la Empresas de Mayoristas y Almacenistas de Alimentación de la Provincia de Cádiz. Los firmantes acuerdan como aclaración, que cuando se refiere el vigente Convenio a Almacenistas y Mayoristas de Alimentación, se trata de Empresas que comercialicen y distribuyan al por mayor cualquier tipo de producto alimenticio o bebidas.

ART. 2º.- AMBITO PERSONAL.- Cuanto se establece en éste Convenio es de aplicación a todos los trabajadores, en sus distintas categorías profesionales, que actualmente prestan servicios en las empresas de las actividades relacionadas en el Art. 1º, así como los que ingresen en las mismas durante su vigencia.

ART. 3º.- AMBITO TEMPORAL.- La vigencia del presente Convenio afectará al período comprendido entre 1º de Enero de 2015 y el 31 de Diciembre de 2017.

Igualmente establecen un período de denuncia del Convenio, consistente en dos meses antes de la terminación de la vigencia del mismo.

Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el Convenio se aplicará en todo su contenido a los trabajadores mientras tanto no se negocie un nuevo Convenio.

ART. 4º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.- La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo, así como todo aquello que se refiera a la Seguridad e Higiene en el trabajo, debe la Empresa consultar con los representantes legales de los trabajadores, sobre todo en lo referente a Seguridad e Higiene.

ART. 5º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.- Todas las condiciones económicas de disfrute en el presente convenio, estimadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen con carácter de mínimas y de obligado cumplimiento para todas las Empresas y trabajadores afectados por el presente convenio, pudiendo cada Empresa conceder a cada uno de sus trabajadores beneficios superiores a los aquí establecidos; serán respetadas, no obstante, las condiciones más beneficiosas que dichas Empresas pudieran tener establecidas a favor de sus trabajadores.

ART. 6º.- COMPENSACIONES.- Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que antes de la vigencia del presente Convenio rigieron, bien lo fueren por mejoras pactadas unilateralmente o concedidas por la Empresa, sean de la naturaleza que fueren, y aquellos otros de tipo legal.

En lo demás se estará a lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 7º.- COMISION MIXTA.- La Comisión Mixta del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1º.- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.

2º.- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre partes, para lo cual ésta pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

3º.- Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

A estos efectos se fija como domicilio de la Comisión Mixta el sitio en Cádiz, Avda. Andalucía, n<sup>o</sup> 6, 1ª y 5ª planta (Sede de los Sindicatos firmantes del presente convenio CCOO y UGT).

COMPOSICION: La Comisión Mixta se compondrá de 4 vocales por cada una de ambas representaciones y en igualdad de miembros.

CONVOCATORIA: La Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra el Orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión.

La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin presencia de todos los vocales previamente convocados y, en segundo convocatoria, media hora más tarde, actuará con los que asistan.

ACUERDOS: Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad en la Comisión Mixta del Convenio tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse, en vía jurisdiccional, prevista en la normativa vigente.

Para que los acuerdos tengan fuerza de obligar será precisa la asistencia de representantes de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y de los Empresarios.

En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión, ésta enviará a los posibles interesados copia del Acta de la Comisión en el plazo de diez días desde la celebración de ésta, en la que se recogerá la posición de cada parte, con el fin de que queda expedita la vía a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

ART. 8º.- CLAUSULA DE INAPLICACION TEMPORAL.-

En materia de inaplicación de las condiciones del convenio se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quién la comunicará a la representación legal o sindical de los trabajadores, o en su ausencia, a la comisión de los trabajadores designados según lo previsto en el art. 41.4 del ET.

Dicha solicitud se realizará por escrito, adjuntando toda la documentación necesaria para justificar las causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) que motivan el descuelgue, en los términos establecidos en el citado artículo 82.3. Igualmente las empresas deberán comunicar a la Comisión Paritaria su intención de acogerse a ésta cláusula.

Con dicha solicitud se iniciará un período de consultas en los términos del citado artículo 41.4 del ET, con una duración máxima de 15 días.

Una vez finalice el periodo de consultas, en caso de que termine con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas del descuelgue. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. Finalizado el periodo de inaplicación, las empresas se obligan a la restitución de todas las condiciones contenidas en el presente Convenio.

Dicho acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y registrado telemáticamente en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON).

En caso de que el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada para reunirse y pronunciarse acerca de la procedencia o no del descuelgo.

Para el caso de que la cuestión no hubiera sido sometida a la Comisión Paritaria o habiéndolo sido, esta no hubiera resuelto la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. La resolución que adopte dicho organismo tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

**ART. 9º.- SISTEMA DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES.-** Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de 3 de Abril de 1996 y su reglamento de desarrollo.

Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los Conflictos Colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del precitado convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores y empresarios afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

#### CAPITULO II. CLASIFICACION PROFESIONAL

**ART. 10º CATEGORIAS PROFESIONALES.-** El personal a que se refiere este Convenio se clasifica de la siguiente forma:

##### I.- PERSONAL TECNICO TITULADO:

Titulados de Grado Superior.  
Titulados de Grado Medio.  
Ayudante Técnicos - Sanitarios.

##### II.- PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO:

###### TECNICOS NO TITULADOS:

Jefe de División.  
Jefe de Departamento.  
Encargado General.  
Jefe de Sucursal y de supermercados.  
Jefe de Almacén.  
Jefe de Grupo.  
Jefe de Sección Mercantil.  
Encargado de establecimiento. Vendedor, Comprador y Subastador.  
Intérprete.

###### PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO:

Viajante.  
Corredor de plaza.  
Dependiente.  
Ayudante.

Aprendiz.

##### III.- PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNICO NO TITULADO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO:

###### PERSONAL TECNICO NO TITULADO:

Director.  
Jefe de División.  
Jefe Administrativo.  
Secretario.  
Contable.  
Jefe de Sección administrativo.  
PERSONAL ADMINISTRATIVO:  
Contable - Cajero.  
Oficial Administrativo.  
Auxiliar administrativo.  
Auxiliar de caja.

##### IV.- PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES:

Jefe de Sección de Servicios.  
Dibujante.  
Escaparatista.  
Ayudante de Montaje.  
Visitador.  
Rotulista.  
Cortador.  
Ayudante de Cortador.  
Jefe de Taller.  
Profesionales de Oficio.  
Capataz.  
Mozo especializado.  
Telefonista.  
Mozo.

##### V.- PERSONAL SUBALTERNO:

Conserje.  
Cobrador.  
Vigilante, Ordenanza, Portero.

Personal de Limpieza.

**ART. 11º.- REPARTIDOR-CONDUCTOR.-** Serán clasificados en esta categoría profesional los productores que, por la índole de su trabajo y mercancías a distribuir conduzcan su vehículo sin ayudante para la descarga y entreguen y cobren la mercancía.

#### CAPITULO III. RETRIBUCIONES

**ART. 12º.- RETRIBUCIONES.-**

**SALARIO BASE:** El salario base es la parte de la retribución fijada mensualmente por cada categoría profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad

de tiempo, que con tal denominación se incluyen en la tabla que se une como anexo a este Convenio y que sirve de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

#### INCREMENTO:

**AÑO 2015:** Para este año se acuerda, actualizar los salarios en un 0,60%, para todos los conceptos económicos, excepto aquellos conceptos que expresamente quedan congelados en el presente convenio.

**AÑO 2016:** Para este año el incremento será el 1%, para todos los conceptos económicos, excepto aquellos conceptos que expresamente quedan congelados en el presente convenio quedando conforme a la Tabla Salarial Anexa.

**AÑO 2017:** Para este año el incremento será el 1,15%, para todos los conceptos económicos, excepto aquellos conceptos que expresamente quedan congelados en el presente convenio.

#### REVISION SALARIAL:

Para los años 2015/ 2016/2017 operará una cláusula de revisión en lo que exceda del 3%. Esta revisión en lo que exceda del 3% no tendrá efectos retroactivos, sino que servirá para establecer el salario para el siguiente año sobre el que operará el incremento correspondiente a ese año. De tal manera que en el caso de que el IPC establecido por el INE registrara a 31 de diciembre de 2015 un incremento superior al 3%, este exceso se aplicará teóricamente al salario vigente a 31 de diciembre de 2014 a los solos efectos de actualizarlo; y ya sobre este nuevo salario actualizado se aplicará el incremento del año siguiente.

Esta cláusula de revisión operará de la misma manera para los años 2016 y 2017.

**ART. 13º.- PLUS DE TRANSPORTE.-** Queda fijado que las Empresas abonarán a sus trabajadores una cantidad mensual en concepto de Plus de Transporte; dicho Plus no será absorbible por los aumentos que por la vigencia del presente Convenio se puedan establecer.

La cantidad será la reflejada en la Tabla de Salarios anexa.

El Plus de Transporte no se devengará en las Gratificaciones Extraordinarias, ni en los días de falta de trabajo ni vacaciones.

**ART. 14º.- ANTIGÜEDAD.-** El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5% (Cinco por ciento), de los salarios que se fijan en la Tabla Salarial, con el tope máximo del 15%, computándose para la determinación de este beneficio, la fecha de ingreso en la Empresa, cualquiera que hubiera sido su categoría. Para las distintas normas se aplicarán los beneficios que a continuación se determinan:

1.- Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se tendrán en cuenta todo el tiempo servido en la misma Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías, o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical. Por el contrario no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

2.- Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado. También se estimarán los servicios prestados dentro de las Empresas en período de prueba y por el personal eventual y complementario cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.

3.- En el caso de que un trabajador cese en la Empresa por sanción o por su voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, sin posteriormente reingresarse en la misma Empresa, el cómputo de antigüedad se realizará a partir de éste último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

En cuanto a los trabajadores que actualmente estén por encima del referido tope máximo, se les garantizará como tal complemento de antigüedad el tope máximo del 15% del salario base de cada trabajador y se le abonará como garantía personal el importe total de la diferencia entre la cantidad que el trabajador venía percibiendo en concepto de antigüedad y éste tope máximo.

La cuantía que resulte de dicha operación quedará congelada durante toda la vigencia de la relación laboral, abonándose en dieciséis pagas al año.

Asimismo y para el cálculo de esta cantidad que se reconoce como garantía estrictamente personal, se incluirá en el Plus de antigüedad la parte proporcional que corresponda al cuatrienio que, cada trabajador, tenga en periodo de consolidación a la firma del presente Convenio. Para ello se realizará en cada Empresa el correspondiente estudio personal individualizado.

**ART. 15º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.-** El personal afectado por el presente Convenio percibirá cuatro pagas extraordinarias al año, todas de 30 días de Salario Base más los aumentos periódicos por antigüedad, así como el complemento personal a que se refiere el artículo anterior y la Cláusula Adicional IV en los casos en que corresponda. El devengo de estas pagas se producirá el día 20 de los meses de Marzo; Julio; Octubre; Diciembre.

La paga de Marzo, de acuerdo empresa y trabajadores, podrá efectuarse a prorrata mensualmente.

**ART. 16º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-** Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas parte acuerdan la conveniencia de suprimir las Horas Extraordinarias Habituales. Sin embargo, y siempre con el consentimiento del trabajador, podrán realizarse aquellas horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

De común acuerdo entre Empresa y Representantes Legales de los Trabajadores o, en defecto de éstos, con los propios trabajadores afectados, se podrá pactar la compensación de estas horas extraordinarias por tiempo equivalentes de descanso o por su abono en metálico, con el incremento del 30% sobre el valor hora ordinaria.

**ART. 17º.- NOCTURNIDAD.-** En aquellas Empresas en las que, se trabaje de noche, dentro del horario comprendido entre las 22.00 y las 06.00, se negociará entre la dirección de la Empresa y los Representantes de los trabajadores o en su defecto con los propios trabajadores, el establecimiento de un Complemento de Nocturnidad.

ART. 18º.- TRABAJOS TOXICOS, INSALUBRES O PELIGROSOS.- El personal que trabaja en Cámaras frigoríficas (entendiéndose por éste las Cámaras de Congelación), con permanencia en las mismas de dos o más horas de su jornada, con independencia de que sea dotado de prenda adecuada a su cometido, percibirá un Plus especial del 50% (cincuenta por ciento) de su salario inicial.

ART. 19º.- DIETAS.- El personal afectado por este Convenio que en razón de su trabajo tenga la necesidad de almorzar fuera de su domicilio, percibirá en concepto de dieta la cantidad reflejada en la Tabla de Salarios anexa por cada comida y si tiene que pernoctar percibirá los gastos ocasionados, previa justificación de los mismos.

#### CAPITULO IV. JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ART. 20º.- JORNADA LABORAL.- La jornada laboral será de 40 horas semanales.

ART. 21º.- JORNADAS ESPECIALES.- Tendrán esta consideración las de los días 24 y 31 de Diciembre. Estas jornadas concluirán a las 16'00 horas.

ART. 22º.- DESCANSO SEMANAL.- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, por regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del Lunes, y el día completo del Domingo. Todo ello sin perjuicio expreso de que por disposición legal, contrato de trabajo o permiso expreso de la autoridad competente se regule otro régimen de descanso laboral por actividades concretas.

También podrá ser compensado por 48 horas partidas mediante el disfrute de un día completo de descanso a la semana y así mismo, el domingo. En éste último caso se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábados, ambos inclusive y no será posible su compensación económica.

ART. 23º.- VACACIONES.- El personal comprendido en este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales retribuidos, en la época que de común acuerdo fijen las empresas y los trabajadores.

Por acuerdo entre Empresa y representantes legales de los trabajadores se podrá pactar la división de las vacaciones en dos períodos como máximo.

ART. 24º.- LICENCIAS.- El personal afectado por éste Convenio tendrá derecho, sin pérdida de retribución, a licencia en los siguientes supuestos:

- Por matrimonio: 15 días naturales.
- Por nacimiento de hijo: 5 días naturales.
- Por fallecimiento de cónyuge: 4 días naturales.
- Por enfermedad de padres, hijos y cónyuges: hasta 5 días naturales.
- Por fallecimiento de padres, hijos o hermanos: 3 días naturales.
- Por traslado de domicilio: 2 días.
- Por el tiempo indispensable, para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal.

En los supuestos no previstos en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ART. 25º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.- Los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tienen derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años, pudiéndose solicitar prórrogas de la misma, avisando a la empresa con dos meses de antelación a la finalización de la excedencia solicitada.

ART. 26º.- MATERNIDAD/PATERNIDAD.- Las empresas facilitarán a la mujer embarazada o en lactancia natural, siempre que las posibilidades de organización del trabajo lo permitan, un puesto de trabajo idóneo a su estado y con los mismos derechos. Si fuese imposible conceder otro puesto de trabajo se le facilitará todo tipo de comodidades para el desarrollo del mismo. Finalizada la causa que motivo el cambio, se procederá a una reincorporación a su destino original. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de su realización dentro de la jornada laboral.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple. El trabajador/a podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o bien acumularla en jornadas completas. Este permiso podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

Las vacaciones que no hubiesen sido disfrutadas el año anterior, por motivos de cualquier baja relacionada con la maternidad o el embarazo y las del año en que finaliza la baja maternal se disfrutarán a continuación de éstas o de los días de lactancia si optase el trabajador/ra por acumularlas, salvo pacto entre las partes.

#### CAPITULO V. CONTRATACION DEL PERSONAL

ART. 27º.- PERIODO DE PRUEBA.- Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de:

Tres meses para los Técnicos Titulados.

Un mes para el resto de Trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador gozará de todos sus derechos económicos y laborales. La relación laboral podrá ser resuelta a instancia de cualquiera de las partes durante este período sin derecho a indemnización alguna.

El período de prueba se computará a los efectos de la antigüedad del trabajador en

la empresa.

ART. 28º.- MODALIDADES DE CONTRATACION.- Las Empresas afectadas por el presente Convenio podrán utilizar la modalidades de contratación que la Ley establece, quedando obligadas a garantizarle las condiciones mínimas, tanto económicas como laborales que aquí se establecen.

Los contratos de duración determinada deberán ser obligatoriamente formalizados por escrito, entregándose copias tanto al trabajador como a los representantes legales de éste. Los representantes del personal podrán conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de los mismos; asimismo dichos representantes podrán ejercitar una labor de vigilancia y control sobre los citados contratos, formulando, en su caso, las correspondientes denuncias ante el empresario y los organismos laborales competentes.

El personal eventual con cualquier tipo de contrato al servicio de la Empresa y el que se admita durante la vigencia de este Convenio, tendrá derecho a las retribuciones asignadas a su categoría profesional e igualmente tendrá derecho a percibir, proporcionalmente a los días trabajados durante el año, las cuatro gratificaciones extraordinarias, así como a las vacaciones.

#### CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN:

Dadas las especiales características que concurren en el sector, significadas por ofertas puntuales de productos, campañas, rebajas, aniversarios, etc., y a los efectos de evitar contrataciones repetitivas en el tiempo por cortos períodos de duración, se articula la presente modalidad de contratación que conviva con las establecidas o que se estipulen legalmente. En razón a ello, podrán celebrarse contrato de trabajo de duración determinada por un período de hasta 12 meses en un período de 18 meses. Para el resto de condiciones se estará a lo dispuesto en el Art. 15 del ET, modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre.

En el caso de que el contrato inicial tuviera una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida podrá prorrogarse por una única vez.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: En los contratos a tiempo parcial de carácter común, se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora, artículo 12 R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, por las empresas del sector, serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente Convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para el trabajador a tiempo pleno de igual función y categoría en conjunto anual.

En el supuesto de que la empresa realice contratos inferior o igual a 4 horas diarias, estas horas se realizarán en jornada continuada.

CONTRATO PARA LA FORMACION Y EL PRENDIZAJE: Para la celebración de este modelo contractual se estará a lo dispuesto en el art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que lo complementa. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años. Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento, podrá celebrarse esta modalidad contractual con menores de 30 años que carezcan de cualificación profesional.

La duración mínima del contrato será de 1 año y la máxima de 3 años. La retribución será la fijada para la categoría profesional que desempeñe, según Tabla Salarial Anexa de este Convenio, que en ningún caso percibirán menos del Salario Mínimo Convenio, que establece el Art. 39.

CONTRATO DE RELEVO: Modalidad contractual establecida en el art. 12.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Se estará a lo dispuesto en el R.D. 1131/2002 de 31 de Octubre y demás normativa que lo complementa.

INDEMNIZACION Y PREAVISO: Las empresas están obligadas a preavisar por escrito de acuerdo con las disposiciones legales vigentes a la terminación de cualquier contrato de duración determinada. El incumplimiento de este preaviso dará derecho al trabajador a reclamar como pago tanto días como no hayan sido preavisados por la Empresa, en razón a un día de salario por día no preavisado, que se pagará junto con la liquidación.

Se establece una indemnización por la extinción de estos contratos temporales consistentes en un día de salario por mes trabajado, exceptuándose de tal indemnización aquellos contratos de menos de un mes de duración.

ART. 29º.- PLURIEMPLEO.- Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el Pluriempleo como regla general, y por ello aceptan lo establecido a las disposiciones legales y acuerdos que resulten de aplicación.

#### CAPITULO VI. ASPECTOS SOCIALES

ART. 30º.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE.- En los casos de incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad común o accidente de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social y Médico Oficial de la Mutua aseguradora de accidentes, las Empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones que figuran bajo el concepto de Salario Base en la Tabla Salarial adjunta, mas antigüedad, mas el importe de las garantías personales fijadas en el Art. 14. 3 párrafo 2º y la Cláusula Adicional IV. Se dejará de abonar la misma cuando el productor pase a situación de Invalidez.

ART. 31º.- AYUDA POR JUBILACION.- Las Empresas concederán un complemento de jubilación a aquellos trabajadores con diez años, como mínimo, de antigüedad en la misma, y no en curso en proceso de invalidez, que se jubilen durante la vigencia del Convenio; la cuantía irá en función de la siguiente escala:

Por jubilación voluntaria a los 60 años: 12 mensualidades.

Por jubilación voluntaria a los 61 años: 11 mensualidades.

Por jubilación voluntaria a los 62 años: 10 mensualidades.

Por jubilación voluntaria a los 63 años: 9 mensualidades.

Por jubilación voluntaria a los 64 años: 8 mensualidades.

Por jubilación a los 65 años: 6 mensualidades.

Se pacta expresamente que en las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, la jubilación será OBLIGATORIA para los trabajadores al cumplir los 65 años de edad. Se exceptúan de esta regla general aquellos casos en que el trabajador no tenga cubierto el período mínimo de carencia de conformidad con los

requisitos establecidos en la Ley 14/2005.

Dichas cantidades serán calculadas sobre el Salario real, para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente.

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, las Empresas se comprometen a sustituir a aquel trabajador que al cumplir los 64 años de edad, solicitara la pensión de jubilación en base a dichas disposiciones, por otro trabajador desempleado registrado en la oficina de Empleo, mediante cualquiera de los contratos vigentes en la actualidad, excepto el contrato a tiempo parcial, y con un período mínimo de duración en todo caso superior a un año.

El presente concepto de Ayuda por Jubilación queda suprimido a partir del mes de Julio de 2.003, siendo únicamente efectivo para los contratos en vigor realizados antes de ese mes de Julio de 2.003.

**ART. 32º.- SEGURO COLECTIVO.-** Las Empresas afectadas por el presente Convenio quedan obligadas a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo de accidente para sus trabajadores, que cubra las siguientes contingencias:

Muerte por Accidente.

Invalidez Absoluta por Accidente.

El Capital asegurado en ambos supuestos será de 12.787,27 €, a partir del 01/08/2015 y de 12.915,14 € para el año 2016 y de 13.063,67 € para el año 2017.

**ART. 33º.- COMPRAS EN ESTABLECIMIENTOS.-** En las compras que el trabajador realice en el establecimiento donde trabaje, se verá beneficiado en igual precio de venta que se efectúe al Detallista.

**ART. 34º.- ROPA DE TRABAJO.-** Las Empresas que exijan uniforme, tendrán que proveer obligatoriamente de los mismos a sus trabajadores, siendo estos uniformes adecuados a la época del año.

Obligatoriamente se proporcionará al personal de almacén, reparto y cámara, ropa adecuada para desarrollar su trabajo, para lo cual la empresas entregarán al personal dos mudas al año, como mínimo. En el supuesto de que alguna empresa no cumpliera con éstas obligaciones, podrá ser denunciada por los representantes del personal ante la Delegación Provincial de Trabajo.

**CAPITULO VII. SEGURIDAD E HIGIENE**

**ART. 35º.- SEGURIDAD E HIGIENE.-** El Comité de Seguridad e Higiene o, el Vigilante de Seguridad comprobarán y vigilarán todo lo relacionado con la Seguridad e Higiene en cada centro de trabajo (Almacén, Vestuarios y todo lugar donde exista riesgo de accidente.

Las Empresa están obligadas a realizar un reconocimiento médico obligatorio a todos sus trabajadores/as cada año.

Las Empresas igualmente están obligadas a impartir a sus trabajadores un mínimo de horas de formación al año, sobre temas de Seguridad e Higiene, en Cursos Homologados.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una información teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquier que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre en jornada de trabajo, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

**CAPITULO VIII. CUESTIONES SINDICALES**

**ART. 36º.- CUESTIONES SINDICALES.-** A efectos de realizar la recaudación de las cuotas sindicales, las empresas están obligadas a descontar de la nómina la cuota sindical, previa solicitud por escrito del trabajador, ingresando su importe en la central sindical que éste indique.

Las Empresas reconocen el derecho de los trabajadores a celebrar Asambleas dentro de los locales de la Empresa y siempre en horas fuera de trabajo.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, permaneciendo en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si así lo solicitase en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

El trabajador que hubiese sido contratado para sustituir al excedente mientras permaneciera en tal situación causará baja al reincorporarse éste.

**ART. 37º.- REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.-** Sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas por las leyes, se reconocen a los Comités o Delegados de Personal, las siguientes funciones:

Anualmente, conocer el Balance y la Cuenta de Resultados de la Empresa.

Ser informado, con carácter previo, por la Dirección de la Empresa en materia de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas.

Ser informado igualmente sobre la implantación de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

La empresa entregara al Comité de Empresa o Delegados de Personal copia de los contratos que se realicen, visados por el INEM.

Ser informado por la Dirección de la Empresa sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

Ejercer una labor de vigilancia sobre los cumplimientos de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad de sexos y fomentos de una política racional de empleo.

El Comité o Delegados de Personal tendrá las siguientes Garantías:

1.- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese - salvo que éste se produzca por renovación o dimisión -, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por su puesta falta grave o muy grave obedeciere a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que será oídos, aparte

del interesado, el Comité del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal de la empresa.

2.- Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centros de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extensión de contratos por causas tecnológicas o económicas,

3.- No podrán ser discriminados en su promoción económica y profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

4.- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando ello previamente a la Empresa y con la autorización de ésta, así como ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal vigente al efecto.

5.- Dispondrán como mínimo de 25 horas mensuales acumulables no computándose dentro del máximo legal de estas horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del delegado de personal como componente de la Comisión Negociadora del convenio en el que se vea afectado.

**ART. 38º.- FORMACION PROFESIONAL O SINDICAL.-** Las Empresa facilitarán a los trabajadores afiliados a las Organizaciones Sindicales representativas el tiempo indispensable, no retribuido, para la Formación Profesional o Sindical, siempre que lo justifique.

Sólo podrá hacer uso de éste derecho hasta el 10% del personal que cada centro de trabajo, y siempre solicitándolo con la suficiente antelación.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

**ART. 39º.- SALARIO MÍNIMO.-** Se establece un salario mínimo garantizado de Convenio de 864,64 € para el 2015.

**CLAUSULAS ADICIONALES.-**

I.- La cuarta paga fijada en este Convenio Colectivo (Octubre), sustituye a la Bolsa de vacaciones, comprometiéndose los trabajadores a no reclamar próximas negociaciones de Convenios, éste concepto.

II.- La diferencia económica resultante de la aplicación del presente convenio, se abonará por las empresas a sus trabajadores con la mensualidad de Agosto/2015 ya actualizada.

III.- En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Legislación de aplicación vigente en cada momento y al Acuerdo Marco Estatal del Comercio (AMAC) de fecha 20 de febrero 2012.

IV.- Se crea un complemento económico de garantía personal, que será de aplicación única y exclusivamente a los trabajadores contratados con anterioridad al 31 de Octubre de 2001.

Dicho complemento económico será del 2% de su salario base más antigüedad. (Para evitar interpretaciones incorrectas, se pone el siguiente ejemplo: Si un trabajador viene ganando 600€ de salario, y otros 60€ en concepto de antigüedad, el complemento se calculará de la siguiente manera: 600 + 60 = 660 --> 2% de 660 => 13.20 €).

No será de aplicación a los nuevos trabajadores que se contraten a partir de la referida fecha.

Dicho complemento no computará a los efectos del cálculo de la antigüedad ni para ningún concepto, si bien si cotizará a la seguridad social y será abonado en 16 mensualidades. Es un complemento que queda congelado desde su nacimiento y nunca podrá ser revisado ni aumentado por ningún motivo.

V.- Respecto al premio de Jubilación establecido en el artículo 31 del convenio:

1º.- Tal y como se establece en el propio artículo, sus efectos desaparecen y queda suprimido a partir del mes de Julio de 2.003, siendo únicamente efectivo para los contratos en vigor realizados antes de este mes de Julio de 2.003, y no siéndole aplicable a ningún contrato realizado a partir de entonces.

2º.- Las organizaciones firmantes entienden y declaran que los premios establecidos en dicho artículo por Jubilación, no tienen carácter de planes de pensiones y por lo tanto no es necesario su aseguramiento.

3º.- Las organizaciones firmantes así mismo declaran expresamente que en el caso de que en cualquier momento y por cualquier entidad, organismo, tribunal, etc, se exigiera o se requiriera a las empresas para su aseguramiento, el referido artículo quedaría inmediatamente suspendido en cuanto a sus efectos, reuniéndose inmediatamente la comisión paritaria para buscar una solución al problema.

VI.- En todo lo relativo al principio de Igualdad de trato y oportunidades; así como para prevenir y tratar el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se estará a lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, Arts. 43, 46 y 48 y al contenido del Capítulo IV Igualdad efectiva entre mujeres y hombres del AMAC.

VII.- Las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo en aplicación de lo dispuesto en la Ley 39/1.999 de 5 de Noviembre, el RD.1.251/2.001, la Ley 12/2.001 sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2015**

**CATEGORIA**

Técnico de Grado Superior .....	1.498,95
Titulado de Grado Medio .....	1.294,64
Ayudante Técnico Sanitario .....	1.050,18
<b>PERSONAL MERCANTIL TITULADO</b>	
Director .....	1.340,27
Jefe de División .....	1.322,49
Jefe de Departamento .....	1.294,61
Encargado General .....	1.294,61
Jefe de Sucursal y Supermercado .....	1.173,62

Jefe de Almacén .....	1.173,62	PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES	
Jefe de Grupo .....	1.111,12	Jefe de sección de Servicios .....	1.054,83
Jefe de Sección Mercantil .....	1.077,71	Escaparatista .....	1.105,55
Encargado de Establecimiento, .....	1.073,67	Ayudante de Montaje .....	873,08
Vendedor, Comprador, Subastador, Interprete .....	1.044,23	Visitador .....	807,71
<b>PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO</b>		Rotulista .....	807,71
Viajante .....	1.036,01	Cortador .....	1.067,60
Corredor de Plaza .....	977,90	Ayudante de Cortador .....	907,71
Dependiente de mayor .....	1.031,28	Jefe de Taller .....	907,71
Dependiente .....	961,32	Profesional de Oficio de 1º .....	937,14
Ayudante .....	864,65	Profesional de Oficio de 2º .....	873,29
Aprendiz de 16 a 18 años .....	612,15	Conductor Repartidor .....	937,14
Aprendiz de 17 a 18 años .....	612,15	Capataz .....	928,67
<b>PERSONAL TECNICO NO TITULADO ADMINISTRATIVO</b>		Mozo Especializado .....	873,29
Director .....	1.325,37	Recepcionista- Telefonista .....	873,29
Jefe de División .....	1.323,82	Mozo .....	873,29
Jefe Administrativo .....	1.373,64	Preparador de 16 a 17 años .....	618,24
Secretario .....	953,79	Empacador, envasador marcador .....	873,29
Contable .....	1.133,34	Auxiliar de Caja mayor 18 .....	873,29
Jefe de Sección Administrativo .....	1.175,73	<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>	
Contable, Cajero o Taquimecanógrafo, e Idioma .....	1.094,63	Conserje .....	873,29
Oficial Admtvo. ....	994,71	Cobrador .....	873,29
Auxiliar Admtvo, o Perforista .....	864,63	Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero y Personal de Limpieza .....	873,29
<b>PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES</b>		Personal de Limpieza .....	873,29
Jefe de sección de Servicios .....	1.044,39	<b>CONTRATO PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE</b>	
Escaparatista .....	1.094,60	Aprendiz de 16 a 17 años .....	618,27
Ayudante de Montaje .....	864,44	Aprendiz de 18 a 26 años .....	873,29
Visitador .....	907,71	Plus de Transporte .....	84,25
Rotulista .....	907,71	Dietas .....	12,90
Cortador .....	1.057,03	Salario Mínimo Convenio .....	873,29
Ayudante de Cortador .....	898,72	<b>TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2017</b>	
Jefe de Taller .....	898,72	<b>CATEGORIA</b>	
Profesional de Oficio de 1º .....	927,86	Técnico de Grado Superior .....	1.531,35
Profesional de Oficio de 2º .....	864,64	Titulado de Grado Medio .....	1.322,63
Conductor Repartidor .....	927,86	Ayudante Técnico Sanitario .....	1.072,88
Capataz .....	919,48	<b>PERSONAL MERCANTIL TITULADO</b>	
Mozo Especializado .....	864,64	Director .....	1.369,24
Recepcionista- Telefonista .....	864,64	Jefe de División .....	1.351,07
Mozo .....	864,64	Jefe de Departamento .....	1.322,60
Preparador de 16 a 17 años .....	612,12	Encargado General .....	1.322,60
Empacador, envasador marcador .....	864,64	Jefe de Sucursal y Supermercado .....	1.198,99
Auxiliar de Caja mayor 18 .....	864,64	Jefe de Almacén .....	1.198,99
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>		Jefe de Grupo .....	1.135,14
Conserje .....	864,64	Jefe de Sección Mercantil .....	1.101,01
Cobrador .....	864,64	Encargado de Establecimiento, .....	1.096,88
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero y Personal de Limpieza .....	864,64	Vendedor, Comprador, Subastador, Interprete .....	1.066,80
Personal de Limpieza .....	864,64	<b>PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO</b>	
<b>CONTRATO PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE</b>		Viajante .....	1.058,40
Aprendiz de 16 a 17 años .....	612,15	Corredor de Plaza .....	999,04
Aprendiz de 18 a 26 años .....	864,64	Dependiente de mayor .....	1.053,57
Plus de Transporte .....	83,42	Dependiente .....	982,10
Dietas .....	12,77	Ayudante .....	883,34
Salario Mínimo Convenio .....	864,64	Aprendiz de 16 a 18 años .....	625,38
<b>TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2016</b>		Aprendiz de 17 a 18 años .....	625,38
<b>CATEGORIA</b>		<b>PERSONAL TECNICO NO TITULADO ADMINISTRATIVO</b>	
Técnico de Grado Superior .....	1.513,94	Director .....	1.354,01
Titulado de Grado Medio .....	1.307,59	Jefe de División .....	1.352,44
Ayudante Técnico Sanitario .....	1.060,68	Jefe Administrativo .....	1.403,33
<b>PERSONAL MERCANTIL TITULADO</b>		Secretario .....	974,41
Director .....	1.353,67	Contable .....	1.157,83
Jefe de División .....	1.335,71	Jefe de Sección Administrativo .....	1.199,10
Jefe de Departamento .....	1.307,56	Contable, Cajero o Taquimecanógrafo, e Idioma .....	1.118,29
Encargado General .....	1.307,56	Oficial Admtvo. ....	1.016,21
Jefe de Sucursal y Supermercado .....	1.185,36	Auxiliar Admtvo, o Perforista .....	883,32
Jefe de Almacén .....	1.185,36	<b>PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES</b>	
Jefe de Grupo .....	1.122,23	Jefe de sección de Servicios .....	1.066,96
Jefe de Sección Mercantil .....	1.088,49	Escaparatista .....	1.118,26
Encargado de Establecimiento, .....	1.084,41	Ayudante de Montaje .....	883,12
Vendedor, Comprador, Subastador, Interprete .....	1.054,67	Visitador .....	918,15
<b>PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO</b>		Rotulista .....	918,15
Viajante .....	1.046,37	Cortador .....	1.079,88
Corredor de Plaza .....	987,68	Ayudante de Cortador .....	918,15
Dependiente de mayor .....	1.041,59	Jefe de Taller .....	918,15
Dependiente .....	970,93	Profesional de Oficio de 1º .....	947,92
Ayudante .....	873,30	Profesional de Oficio de 2º .....	883,33
Aprendiz de 16 a 18 años .....	618,27	Conductor Repartidor .....	947,92
Aprendiz de 17 a 18 años .....	618,27	Capataz .....	939,35
<b>PERSONAL TECNICO NO TITULADO ADMINISTRATIVO</b>		Mozo Especializado .....	883,33
Director .....	1.338,62	Recepcionista- Telefonista .....	883,33
Jefe de División .....	1.337,06	Mozo .....	883,33
Jefe Administrativo .....	1.387,38	Preparador de 16 a 17 años .....	625,35
Secretario .....	963,33	Empacador, envasador marcador .....	883,33
Contable .....	1.144,67	Auxiliar de Caja mayor 18 .....	883,33
Jefe de Sección Administrativo .....	1.185,47	<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>	
Contable, Cajero o Taquimecanógrafo, e Idioma .....	1.105,58	Conserje .....	883,33
Oficial Admtvo. ....	1.004,66	Cobrador .....	883,33
Auxiliar Admtvo, o Perforista .....	873,28	Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero y Personal de Limpieza .....	883,33

Personal de Limpieza .....	883,33
CONTRATO PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE	
Aprendiz de 16 a 17 años.....	625,38
Aprendiz de 18 a 26 años.....	883,33
Plus de Transporte .....	85,22
Dietas .....	13,05
Salario Mínimo Convenio.....	883,33
Firmas.	Nº 67.517

## CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

### CADIZ

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA DIPUTACION PROVINCIAL DE CÁDIZ

Código del Convenio 11000952011982

Joaquín Fernández López-Covarrubias  
Secretario General

CERTIFICA: Que el Pleno, en Sesión Ordinaria celebrada el día 25 de marzo de 2015, adoptó, al punto 6º del Orden del Día, el siguiente acuerdo:

#### PUNTO 6º: PROPUESTA DE MODIFICACION DEL CONVENIO COLECTIVO Y LOS REGLAMENTOS EN MATERIA DE CONTRATACION DE PERSONAL DE LA DIPUTACION PROVINCIAL.

El Pleno conoce la propuesta del Diputado Delegado del Área de Función Pública y Recursos Humanos que figura en el expediente de este punto del Orden del Día, del siguiente tenor literal:

##### “ANTECEDENTES:

PRIMERO.- Las secciones sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO), Unión General de Trabajadores (UGT), Asociación Sindical de Empleados Públicos Independientes (ASEPI) y el Comité de Empresa de la Corporación presentaron un escrito bajo el epígrafe “NEGOCIACIÓN DE CONVENIO CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y NOMBRAMIENTO DE INTERINOS”, en el que junto con otras propuestas presentaban la de llevar a cabo una modificación del convenio colectivo de la Diputación, consistente en incluir en el mismo un artículo del siguiente tenor literal:

“El trabajador contratado a tiempo parcial, con una duración superior a tres años de forma continuada, tendrá siempre preferencia para la conversión a tiempo completo con independencia del modelo de contrato, cuando así lo haya solicitado. Cuando sea mayor el número de solicitantes que de contratos ofertados, se dará prioridad para la citada ampliación siguiendo el riguroso orden de mayor tiempo trabajado en la Diputación de Cádiz, actualizado en todo momento el tiempo trabajado del citado personal”.

SEGUNDO.- El 22 de septiembre de 2014, el escrito a que se refiere el apartado anterior fue remitido a la Asesoría Jurídica de la Corporación a fin de que emitiese informe sobre las propuestas presentadas.

TERCERO.- Con fecha 25 de septiembre de 2015, la Asesoría Jurídica emitió el informe que se acompaña al expediente, en el que señalaba con carácter general que desde el punto de vista formal era posible una revisión parcial del convenio colectivo, siempre que se realice con la representatividad legalmente exigida y sometiendo a los demás requisitos y exigencias previstos estatutariamente.

Así mismo, en relación a la propuesta a que se refiere el antecedente Primero anterior, el informe emitido señalaba que consideraba viable una modificación del convenio colectivo para regular la preferencia en el derecho de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, siempre que incluya los procedimientos para su ejercicio, vaya acompañada de la modificación de la reglamentación interna existente en la Diputación sobre la materia, se suprimiese la expresión “con independencia del modelo de contrato”, que incluye y quede expresamente restringida la posibilidad de conversión a la modalidad contractual a la que corresponde el contrato de trabajo a tiempo parcial cuya conversión se solicite.

CUARTO.- El 10 de diciembre de 2014 se celebró Mesa General de Negociación del personal funcionario y laboral en la que por unanimidad se acordó incorporar al convenio colectivo la propuesta a que se refiere el antecedente Primero anterior, recogiendo en su texto las modificaciones propuestas por la Asesoría Jurídica en su informe de 25 de septiembre.

Así mismo, en la citada reunión, la Corporación asumió el compromiso, igualmente exigido por la Asesoría Jurídica en su informe de 25 de septiembre de 2014, de iniciar los trámites para la modificación de los reglamentos aplicables, a fin de conciliarlos con la modificación del Convenio propuesta.

##### FUNDAMENTOS JURÍDICOS

La normativa aplicable está constituida por:

- 1.- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.
- 2.- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A la vista de los anteriores antecedentes y fundamentos jurídicos, se eleva al Pleno de la Corporación la siguiente PROPUESTA DE ACUERDO:

1º.- Modificar el artículo 11 de la parte común del vigente convenio colectivo, añadiéndole dos últimos párrafos con la siguiente redacción literal:

“El trabajador contratado a tiempo parcial, con una duración superior a tres años de forma continuada, tendrá siempre preferencia para la conversión a tiempo completo, cuando así lo haya solicitado. Cuando sea mayor el número de solicitantes que de contratos ofertados, se dará prioridad para la citada ampliación siguiendo el riguroso orden de mayor tiempo trabajado en la Diputación de Cádiz, actualizado en todo momento el tiempo trabajado del citado personal”

La conversión a que se refiere el párrafo anterior, que se llevará a cabo en la forma establecida por los reglamentos en esta materia de la Corporación, quedará expresamente restringida a la modalidad contractual a la que corresponde el contrato de trabajo a tiempo parcial cuya conversión se solicite.”

2º Aprobar inicialmente la modificación del Reglamento de Funcionamiento

de la Unidad de Contratación de la Diputación Provincial de Cádiz, publicado en el BOP de 10 de agosto de 2009, en los siguientes términos:

a) Añadiendo a su artículo Primero un apartado i) con el siguiente tenor literal: “i) Conocer sobre la existencia de necesidades que permitan que los trabajadores puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo parcial en trabajo a tiempo completo y viceversa a que se refiere el artículo 11 de la parte común del convenio colectivo.”

b) Añadiendo un artículo DÉCIMO TERCERO con el siguiente tenor literal: DÉCIMO TERCERO.- CONVERSIONES DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL EN CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO Y VICEVERSA.

“La cobertura de necesidades mediante la conversión voluntaria de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo o viceversa, a que se refiere el artículo 11 de la parte común del convenio colectivo de la Corporación, tendrá carácter preferente a la cobertura de tales necesidades mediante los restantes procedimientos previstos en el presente reglamento.

Dicha conversión se llevará a cabo a través del siguiente procedimiento:

a) La Corporación informará a la Unidad de Contratación sobre la existencia de necesidades que permitan que los trabajadores puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo parcial en trabajo a tiempo completo y viceversa a que se refiere el artículo 11 del convenio colectivo, y procederá a la publicación de tales necesidades por plazo de diez días en el tablón de anuncios de la Corporación.

b) Durante el plazo de publicación los interesados que reúnan las condiciones exigidas por el artículo 11 del convenio colectivo podrán presentar las solicitudes de conversión.

c) Las solicitudes únicamente podrán efectuarse respecto de puestos de su misma categoría o grupo profesional.

d) Cuando sea mayor el número de solicitantes que de contratos ofertados, se dará prioridad para la citada ampliación siguiendo el riguroso orden de mayor tiempo trabajado en la Diputación de Cádiz actualizado en todo momento el tiempo trabajado del citado personal.

e) Las solicitudes han de ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible por el empresario, con carácter general. La denegación de la solicitud debe ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.”

3º.- Aprobar inicialmente la modificación del Reglamento de Gestión de Bolsas de Trabajo de la Corporación, BOP 10 de agosto de 2009, añadiendo un artículo DÉCIMO TERCERO BIS, con el siguiente tenor literal:

“La cobertura de necesidades mediante la conversión voluntaria de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo o viceversa, a que se refiere el artículo 11 de la parte común del convenio colectivo de la Corporación tendrá carácter preferente a la cobertura de tales necesidades mediante los procedimientos previstos en el presente reglamento.”

4º.- Someter las modificaciones a que se refieren los apartados 2º y 3º anteriores a información pública y audiencia a los interesados por el plazo mínimo de treinta días para la presentación de reclamaciones y sugerencias.

En el caso de que no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, se entenderán definitivamente aprobadas, los acuerdos hasta entonces provisionales.”

También conoce el Pleno el dictamen emitido en sentido favorable a la propuesta transcrita por la Comisión Informativa Permanente de Función Pública y Recursos Humanos en la sesión celebrada por la misma el día 18 de marzo de 2015.

Sometida la propuesta a votación, el Pleno acuerda aprobarla por mayoría de 16 votos afirmativos correspondientes a los Sres. Diputados del Grupo Popular y con la abstención de los asistentes de los Grupos Socialista, 11, y Provincial Foro Ciudadano, 1.

Y para que conste y surta sus efectos expido y firmo la presente de orden y con el visto bueno de la Diputada Delegada del Área de Presidencia y Coordinación de la Diputación Provincial con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 206 del ROF, de no hallarse aprobada el Acta y los términos que resulten de la misma.

Vº. Bº. La Diputada Delegada del Área de Presidencia y Coordinación.  
Fdo.: Mercedes Colombo Roquette. Nº 67.557

## DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

### CONSORCIO BAHIA DE CADIZ

#### EDICTO PARA INFORMACIÓN PÚBLICA

La Junta General del Consorcio Bahía de Cádiz en sesión celebrada el día 19 de diciembre de 2014, ha resuelto aprobar provisionalmente la modificación de los Estatutos para su adaptación a la legalidad vigente, que pasaría a denominarse Consorcio para la Gestión de Residuos Urbanos de la Provincia de Cádiz.

De acuerdo con lo establecido en la legislación de régimen local, se somete el expediente a información pública y audiencia de los interesados por el plazo de 30 días hábiles, durante el cual se podrán presentar reclamaciones y sugerencias que serán resueltas por el mismo órgano.

En caso de que durante el referido plazo no se presenten reclamaciones o sugerencias se entenderá definitivamente aprobado el acuerdo provisional.

El Secretario. Joaquín Fernández López-Covarrubias. El Presidente. Javier Pizarro Ruiz. Firmado. Nº 70.618

### AREA DE DESARROLLO, INNOVACION Y COOPERACION LOCAL CENTRAL DE CONTRATACION

1.- Entidad Adjudicadora.

a) Organismo: Diputación Provincial de Cádiz.

b) Dependencia que tramita el expediente: Central de Contratación Administrativa

c) Número de expediente: 5/2015

d) Dirección de Internet del perfil del contratante: www.dipucadiz.es

## 2.- Objeto del Contrato.

a) Tipo de Contrato: Acuerdo Marco Obras

b) Descripción del Objeto: Alquiler, con operario incluido, de la maquinaria necesaria para la ejecución de las obras adscritas al Programa de Fomento del Empleo Agrario que la Diputación Provincial de Cádiz ejecutará en la provincia, así como el transporte a vertedero autorizado, incluyendo el canon obligatorio, de los residuos que se generen en la ejecución de las mismas.

c) CPV: 45500000-2

d) Medio de publicación del anuncio de licitación: Boletín Oficial de la Provincia.

e) Fecha de publicación del anuncio de licitación: 26 de junio de 2015.

## 3.- Tramitación y Procedimiento.

a) Tramitación: Ordinaria

b) Procedimiento: Abierto

c) Criterio de selección: Varios criterios de adjudicación

## 4.- Presupuesto Base de Licitación:

Importe: Hasta 1.331.000,00 € (1.100.000,00 €, más 231.000,00 € en concepto de I.V.A.), desglosado en:

Lote 1: hasta 48.400,00 € (40.000,00 €, más 8.400,00 € en concepto de I.V.A.)

Lote 2: hasta 169.400,00 € (140.000,00 €, más 29.400,00 € en concepto de I.V.A.)

Lote 3: hasta 121.000,00 € (100.000,00 €, más 21.000,00 € en concepto de I.V.A.)

Lote 4: hasta 193.600,00 € (160.000,00 €, más 33.600,00 € en concepto de I.V.A.)

Lote 5: hasta 121.000,00 € (100.000,00 €, más 21.000,00 € en concepto de I.V.A.)

Lote 6: hasta 193.600,00 € (160.000,00 €, más 33.600,00 € en concepto de I.V.A.)

Lote 7: hasta 169.400,00 € (140.000,00 €, más 29.400,00 € en concepto de I.V.A.)

Lote 8: hasta 96.800,00 € (80.000,00 €, más 16.800,00 € en concepto de I.V.A.)

Lote 9: hasta 145.200,00 € (120.000,00 €, más 25.200,00 € en concepto de I.V.A.)

Lote 10: hasta 72.600,00 € (60.000,00 €, más 12.600,00 € en concepto de I.V.A.)

## 5.- Adjudicación:

a) Fecha: 9 de octubre de 2015

b) Contratista:

Lotes 1, 3, 9 y 10: Desiertos

Lotes 2 y 4: Caminos, Canales y Puertos, S.A.

Lote 5: Suministros y Pinturas El Trini, S.L. y Caminos, Canales y Puertos, S.A.

Lote 6: Francisco Lozano Cárdenas

Lotes 7 y 8: Hermanos Lobato Rodríguez, S.L.

c) Importe Adjudicación: En base a los precios unitarios ofertados

Lote 2: hasta 169.400,00 € (140.000,00 €, más 29.400,00 € en concepto de I.V.A.)

Lote 4: hasta 193.600,00 € (160.000,00 €, más 33.600,00 € en concepto de I.V.A.)

Lote 5: hasta 121.000,00 € (100.000,00 €, más 21.000,00 € en concepto de I.V.A.)

Lote 6: hasta 193.600,00 € (160.000,00 €, más 33.600,00 € en concepto de I.V.A.)

Lote 7: hasta 169.400,00 € (140.000,00 €, más 29.400,00 € en concepto de I.V.A.)

Lote 8: hasta 96.800,00 € (80.000,00 €, más 16.800,00 € en concepto de I.V.A.)

## 6.- Contrato.

Fecha de formalización: 3 de noviembre de 2015

Cádiz, a 12 de noviembre de 2015. La Diputada Delegada del Área de Desarrollo, Innovación y Cooperación Local. Encarnación Niño Rico **Nº 70.925****AREA DE DESARROLLO, INNOVACION Y COOPERACION LOCAL****CENTRAL DE CONTRATACION****ANUNCIO FORMALIZACION CONTRATO**

## 1.- Entidad Adjudicadora.

a) Organismo: Diputación Provincial de Cádiz.

b) Dependencia que tramita el expediente: Central de Contratación Administrativa

c) Número de expediente: 26/2014

d) Dirección de Internet del perfil del contratante: www.dipucadiz.es

## 2.- Objeto del Contrato.

a) Tipo de Contrato: Acuerdo Marco Suministro

b) Descripción del Objeto: Suministro de productos de alimentación a centros de mayores dependientes de la Diputación Provincial de Cádiz

c) CPV: 15000000-8

d) Medio de publicación del anuncio de licitación: DOUE, BOE y BOP Cádiz.

e) Fecha de publicación del anuncio de licitación: Publicado en el D.O.U.E. El 3/6/2015; publicado en el B.O.E. Nº 155 de 30/6/2015; y en el B.O.P. Nº 106 de 5/6/2015.

## 3.- Tramitación y Procedimiento.

a) Tramitación: Ordinaria

b) Procedimiento: Abierto

c) Criterio de selección: Varios criterios de adjudicación

## 4.- Presupuesto Base de Licitación:

Importe: hasta 410.961,54 €, más 16.438,46 € de IVA lo que hace un Importe Total de 427.400,00 €, desglosado en:

- Lote 1: hasta 34.400,00 € (33.076,92 € más 1.323,08 € de IVA)

- Lote 2: hasta 23.200,00 € (22.307,69 € más 892,31 € de IVA)

- Lote 3: hasta 34.000,00 € (32.692,31 € más 1.307,69 € de IVA)

- Lote 4: hasta 23.000,00 € (22.115,38 € más 884,62 € de IVA)

- Lote 5: hasta 11.800,00 € (11.346,15 € más 453,85 € de IVA)

- Lote 6: hasta 69.000,00 € (66.346,15 € más 2.653,85 € de IVA)

- Lote 7: hasta 65.000,00 € (62.500,00 € más 2.500,00 € de IVA)

- Lote 8: hasta 41.500,00 € (39.903,85 € más 1.596,15 € de IVA)

- Lote 9: hasta 27.000,00 € (25.961,54 € más 1.038,46 € de IVA)

- Lote 10: hasta 20.500,00 € (19.711,54 € más 788,46 € de IVA)

- Lote 11: hasta 61.000,00 € (58.653,85 € más 2.346,15 € de IVA)

- Lote 12: Hasta 17.000,00 € (16.346,15 € más 653,85 € de IVA)

## 5.- Adjudicación:

a) Fecha y contratista:

- Lote 1, sublotos 1, 2 y 3: 21/9/2015 – Panadería Confitería Salvador, S.L.

- Lote 2: sublotos 1 y 2: 21/9/2015 – Plataforma Femar, S.L.; sublote 3: 21/9/2015 – Comercial Astorga, S.L.

- Lote 3: sublotos 1 y 2: 21/9/2015 – Plataforma Femar, S.L.; sublote 3: 21/9/2015 – Comercial Astorga, S.L.

- Lote 4: 21/9/2015 – Comercial Astorga, S.L.

- Lote 5: Lote 1: 21/9/2015; Lotes 2 y 3: 22/9/2015 – Comercial Astorga, S.L.

- Lote 6: sublotos 1 y 2: 22/9/2015 – Plataforma Femar, S.L.; sublote 3: 22/9/2015 – Comercial Astorga, S.L.

- Lote 7: sublotos 1 y 2: 23/9/2015 – Plataforma Femar, S.L.; sublote 3: 23/9/2015 – Alfonso Segundo e Hijos, S.L.

- Lote 8: Lote 1: 22/9/2015; Lotes 2 y 3: 23/9/2015 – Masilba, S.L.

- Lote 9: sublotos 1 y 2: 23/9/2015 – Plataforma Femar, S.L.; sublote 3: 23/9/2015 – Masilba, S.L.

- Lote 10: sublotos 1 y 2: 23/9/2015 – Plataforma Femar, S.L.; sublote 3: 23/9/2015 – Comercial Astorga, S.L.

- Lote 11: Sublotos 1, 2 y 3: 23/9/2015 – Andrés Marín Márquez.

- Lote 12: Sublotos 1, 2 y 3: 23/9/2015 – Masilba, S.L.

b) Importe Adjudicación:

Valor Estimado 150: En base a los precios unitarios ofertados y hasta:

- Lote 1, sublote 1: hasta 19.415,00 € IVA incluido.

- Lote 1, sublote 2: hasta 10.752,00 € IVA incluido.

- Lote 1, sublote 3: hasta 4.233,00 € IVA incluido.

- Lote 2, sublote 1: hasta 10.000,00 € IVA incluido.

- Lote 2, sublote 2: hasta 10.000,00 € IVA incluido.

- Lote 2, sublote 3: hasta 3.200,00 € IVA incluido.

- Lote 3, sublote 1: hasta 14.500,00 € IVA incluido.

- Lote 3, sublote 2: hasta 14.500,00 € IVA incluido.

- Lote 3, sublote 3: hasta 5.000,00 € IVA incluido.

- Lote 4, sublote 1: hasta 11.500,00 € IVA incluido.

- Lote 4, sublote 2: hasta 7.500,00 € IVA incluido.

- Lote 4, sublote 3: hasta 4.000,00 € IVA incluido.

- Lote 5, sublote 1: hasta 5.500,00 € IVA incluido.

- Lote 5, sublote 2: hasta 4.500,00 € IVA incluido.

- Lote 5, sublote 3: hasta 1.800,00 € IVA incluido.

- Lote 6, sublote 1: hasta 32.000,00 € IVA incluido.

- Lote 6, sublote 2: hasta 26.000,00 € IVA incluido.

- Lote 6, sublote 3: hasta 11.000,00 € IVA incluido.

- Lote 7, sublote 1: hasta 33.000,00 € IVA incluido.

- Lote 7, sublote 2: hasta 20.000,00 € IVA incluido.

- Lote 7, sublote 3: hasta 12.000,00 € IVA incluido.

- Lote 8, sublote 1: hasta 24.000,00 € IVA incluido.

- Lote 8, sublote 2: hasta 13.500,00 € IVA incluido.

- Lote 8, sublote 3: hasta 4.000,00 € IVA incluido.

- Lote 9, sublote 1: hasta 12.000,00 € IVA incluido.

- Lote 9, sublote 2: hasta 6.000,00 € IVA incluido.

- Lote 9, sublote 3: hasta 9.000,00 € IVA incluido.

- Lote 10, sublote 1: hasta 8.500,00 € IVA incluido.

- Lote 10, sublote 2: hasta 8.000,00 € IVA incluido.

- Lote 10, sublote 3: hasta 4.000,00 € IVA incluido.

- Lote 11, sublote 1: hasta 28.000,00 € IVA incluido.

- Lote 11, sublote 2: hasta 23.000,00 € IVA incluido.

- Lote 11, sublote 3: hasta 10.000,00 € IVA incluido.

- Lote 12, sublote 1: hasta 9.000,00 € IVA incluido.

- Lote 12, sublote 2: hasta 5.000,00 € IVA incluido.

- Lote 12, sublote 3: hasta 3.000,00 € IVA incluido.

## 6.- Contrato.

Fecha de Formalización:

- Lote 1, sublotos 1, 2 y 3: 3/11/2015.

- Lote 2: sublotos 1, 2 y 3: 3/11/2015.

- Lote 3: sublotos 1, 2 y 3: 3/11/2015.

- Lote 4: sublotos 1, 2 y 3: 3/11/2015.

- Lote 5: sublotos 1, 2 y 3: 3/11/2015.

- Lote 6: sublotos 1, 2 y 3: 3/11/2015.

- Lote 7: sublotos 1, 2 y 3: 3/11/2015.

- Lote 8: sublotos 1, 2 y 3: 5/11/2015.

- Lote 9: sublotos 1 y 2: 3/11/2015; sublote 3: 5/11/2015

- Lote 10: sublotos 1, 2 y 3: 3/11/2015.

- Lote 11: Sublotos 1, 2 y 3: 5/11/2015.

- Lote 12: Sublotos 1, 2 y 3: 5/11/2015.

Cádiz, a 6 de noviembre de 2015. La Diputada Delegada del Área de Desarrollo, Innovación y Cooperación Local. Encarnación Niño Rico. **Nº 70.960****ADMINISTRACION LOCAL****AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA****MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA Nº 44/2015 – EXPOSICIÓN PÚBLICA**

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 27 de octubre de 2015, aprobó, con carácter Inicial, la Modificación Presupuestaria n.º 44, mediante suplemento de crédito, para posibilitar presupuestariamente la devolución de las cantidades, en concepto de paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012, al personal de este Ayuntamiento con derecho a la misma, conforme a lo previsto en el art. 1 del

Real Decreto - Ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de Empleo Público y de Estímulo a la Economía.

En cumplimiento de lo dispuesto por el art. 169.1º del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales (TRLRHL), aprobado por R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se expone al público por plazo de QUINCE (15) DÍAS HÁBILES, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuales los interesados podrán examinarla y presentar reclamaciones ante el Pleno, a cuyo efecto estará expuesta en la Secretaría General del Ayuntamiento, de lunes a viernes y de 10:00 a 14:00 horas; y en el portal electrónico municipal [www.sanlucardebarrameda.es](http://www.sanlucardebarrameda.es).

Si durante el citado plazo de exposición pública no se presentare reclamación alguna, la modificación presupuestaria se considerará definitivamente aprobada, si bien su entrada en vigor estará sujeta a su publicación, en el Boletín Oficial de la Provincia (art. 169.3º TRLRHL).

Lo que se hace público para general conocimiento. EL SECRETARIO GENERAL.- Fdo.: Manuel Tirado Márquez. Publíquese, EL ALCALDE.- Fdo.: Víctor Mora Escobar. **Nº 67.889**

#### AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR DE BARRAMEDA ANUNCIO

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de octubre de 2015, aprobó, con carácter inicial, la Ordenanza Reguladora de la Gestión de las Viviendas de Titularidad Municipal

La naturaleza del documento aprobado es el de una ORDENANZA MUNICIPAL, por lo que, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, el expediente tramitado al efecto y la disposición general provisionalmente aprobada se someten a trámite de información pública para la presentación de reclamaciones y sugerencias por el plazo de TREINTA (30) DÍAS HÁBILES, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia; a cuyo efecto estará expuesto en la Secretaría General del Ayuntamiento, de lunes a viernes y de 10:00 a 14:00 horas, y en el sitio electrónico municipal [sanlucardebarrameda.es](http://sanlucardebarrameda.es).

Si transcurrido el plazo de información pública no se hubiere presentado reclamación o sugerencia alguna, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo, hasta entonces provisional, si bien sus efectos estarán sujetos a la íntegra publicación de la disposición general aprobada en el Boletín Oficial de la Provincia.

Fdo: EL SECRETARIO GENERAL, Manuel Tirado Márquez. Publíquese: EL ALCALDE, Víctor Mora Escobar. **Nº 67.891**

#### AYUNTAMIENTO DE TARIFA EDICTO

Por Decreto de la Alcaldía número 3649, dictado el día 29.10.2015, se ha dispuesto lo siguiente:

“ASUNTO: Actualización de la aprobación de la rectificación de errores materiales del PROYECTO DE REPARCELACIÓN DE LA UNIDAD DE EJECUCIÓN ALBACERRADO DEL P.G.O.U. DE TARIFA, promovido por Dña. María del Carmen Pérez Gil en representación de MAVISEB 10, S.L. y GILPER 2007, S.L. y por D. Salvador Moreno Romero en representación de INMOSALCO INVERSIONES, S.L. (éste último, por subrogación respecto al copromotor inicial D. José María González de Caldas Muñoz en representación de CANALEJAS XXI, S.L.) (expediente número A-13/2012 del Área de Urbanismo).

#### ANTECEDENTES Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En relación con el expediente núm. A-13/2012 del Área de Urbanismo, sobre el PROYECTO DE REPARCELACIÓN DE LA UNIDAD DE EJECUCIÓN ALBACERRADO DEL P.G.O.U. DE TARIFA, resulta que:

PRIMERO.- Por Decreto de la Alcaldía núm. 4385, de fecha 01.12.2014, se acordó aprobar definitivamente el referido proyecto de reparcelación, cuyo Edicto relativo a dicha aprobación definitiva fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz número 238, de fecha 15.12.2014.

SEGUNDO.- En fecha 18.08.2015 tiene entrada en el Registro General de esta Corporación un escrito presentado por Dña. María del Carmen Pérez Gil en representación de MAVISEB 10, S.L. y GILPER 2007, S.L. y por D. Salvador Moreno Romero en representación de INMOSALCO INVERSIONES, S.L. solicitando la rectificación de diversos errores materiales o de transcripción observados en el proyecto de reparcelación (a cuyo efecto une ejemplares de las páginas 8, 22 y 23 del mismo ya rectificadas) y, asimismo, solicita la constancia de la publicación del Edicto de aprobación definitiva en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, todo ello para cumplimentar lo solicitado por el correspondiente Registro de la Propiedad.

TERCERO.- Con fecha 15.09.2015 emite informe el Sr. Técnico Asesor Jurídico del Área de Patrimonio.

CUARTO.- Con fecha 16.08.2015 emite informe el Sr. Arquitecto Municipal. JURÍDICO.

SEXTO.- Por Decreto de la Alcaldía número 3148, de fecha 17.09.2015, se acordó la aprobación de la rectificación de errores materiales del citado proyecto de reparcelación.

SÉPTIMO.- Con entrada en fechas 16.10.2015, 22.10.2015 y 27.10.2015 se presentan escritos relativos a la actualización de la rectificación de la página 22 a petición del correspondiente Registro de la Propiedad. FUNDAMENTOS:

El artículo 105.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común,

establece que las Administraciones públicas podrán, asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos.

Finalmente, entre las atribuciones conferidas a la Alcaldía por el art. 21.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen local, se encuentra, en su apartado j), las aprobaciones de los instrumentos de planeamiento de desarrollo del planeamiento general no expresamente atribuidas al Pleno, así como la de los instrumentos de gestión urbanística y de los proyectos de urbanización.

Por todo lo anterior y conforme a los informes obrantes en el expediente y, en uso de las atribuciones conferidas a esta Alcaldía,

#### RESUELVO:

PRIMERO.- Actualizar la aprobación de la rectificación de los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en el citado proyecto de reparcelación, mediante la sustitución de la página 22, por su correspondiente rectificada (con entrada en fecha 22.10.2015), manteniendo la aprobación de la rectificación de errores aprobada por el anterior Decreto de la Alcaldía número 3148, de fecha 17.09.2015, respecto a las páginas 8 y 23 (ambos con entrada en fecha 18.08.2015).

SEGUNDO.- Publicar el correspondiente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento y, adicionalmente, en la sede electrónica municipal.

TERCERO.- Notificar el presente Decreto a los interesados que constan en el expediente.

CUARTO.- Remitir tanto a la Oficina Técnica Municipal de Obras como al Área de Patrimonio, certificación del presente Decreto junto con ejemplar de la citada página 22.”

Lo que se hace público para general conocimiento. TARIFA, a 29 de octubre de 2015. EL ALCALDE, Juan Andrés Gil García. **Nº 67.950**

#### AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO ANUNCIO

Por Decreto de la Delegación General del Área de Gestión Presupuestaria y Administración Pública de fecha 28 de octubre de 2015 se convoca licitación para la adjudicación del contrato de servicio siguiente:

1. Entidad adjudicadora: Ayuntamiento de San Fernando. Servicio de Contrataciones.

2. Número de expediente: SC 49/2015.

3. Objeto del contrato: servicio comprensivo de los trabajos relativos a tramoya, iluminación, sonido, maquinaria, utillaje y el mantenimiento de estos elementos, así como los trabajos correspondientes a acomodadores, portería, taquilla, carga y descarga, limpieza y planchado, respecto de los espectáculos, actos y eventos que se pongan en escena en el Real Teatro de Las Cortes, y que sean promovidos por la Delegación Municipal de Cultura en los ejercicios 2016 y 2017.

4. Plazo de ejecución: desde el día 1 de enero de 2016 (si no se hubiera formalizado el contrato en esa fecha empezará a contar al día siguiente de su formalización) hasta el día 31 de diciembre de 2017. Podrá prorrogarse el plazo de ejecución por 1 año más, finalizando dicho plazo el día 31 de diciembre de 2018.

5. Tramitación: ordinaria.

6. Procedimiento: abierto.

. Presupuesto base de licitación: 165.289,26 euros, más 34.710,74 euros de IVA (porcentaje aplicable 21%), por tanto, 200.000,00 euros.

8. Garantía provisional: no se exige.

9. Presentación de proposiciones, forma y contenido: conforme a lo dispuesto en las cláusulas números 14 y 15 del pliego de cláusulas administrativas particulares.

10. Requisitos específicos del contratista. Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional: La exigida en la cláusula 21.1 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

11. Criterios de valoración de las ofertas: varios. Ver cláusula número 19 del pliego de cláusulas administrativas particulares.

12. Presentación de las proposiciones: en mano en el Registro General del Ayuntamiento de San Fernando, de lunes a Viernes y en horario de 9:00 a 13:30, o por correo (certificado urgente o postal express) dirigido al Registro General (C/ Isaac Peral 11-13, 11100 San Fernando). Cuando la proposición se envíe por correo, el empresario deberá, mediante fax dirigido al Registro General en el mismo día, justificar la fecha de imposición del envío en la Oficina de Correos y anunciar al Órgano de Contratación la remisión de la proposición por correo, todo ello con datos que permitan la identificación de la proposición que se envía. Sin la concurrencia de todos estos requisitos no será admitida la proposición si es recibida por el Órgano de Contratación con posterioridad a la fecha de la terminación del plazo señalado en este anuncio. Transcurridos, no obstante, los 10 días siguientes a la indicada fecha sin haberse recibido la proposición, ésta no será admitida en ningún caso.

13. Plazo de presentación de proposiciones: 15 días naturales siguientes al de la publicación de este anuncio. Si el último día fuere sábado o inhábil, se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente.

14. Gastos de anuncios: será por cuenta del adjudicatario el importe de la publicación de este anuncio en el B.O.P. hasta un máximo de 2.000 euros.

15. Apertura de las ofertas: en el lugar y fecha que se publique en el perfil de contratante.

16. Información: Servicio de Contrataciones. (Tlfno: 956 94 98 67). Perfil de contratante del Excmo. Ayuntamiento de San Fernando ([www.aytosanfernando.es](http://www.aytosanfernando.es)). Fax del Registro General: 956 94 44 58.

En San Fernando, a 5 de noviembre de 2015.- LA SECRETARIA GENERAL - Fdo. Mª Dolores Larrán Oya **Nº 69.422**

**AYUNTAMIENTO DE JIMENA DE LA FRONTERA****ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL PRESUPUESTO EJERCICIO 2015**

Por el presente se comunica que en sesión extraordinaria de fecha 05/11/2015 por el Ayuntamiento Pleno se ha aprobado inicialmente el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2015, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de

De conformidad con el acuerdo adoptado el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no presenten reclamaciones, en el caso de que se presente alegaciones el Pleno dispondrá del plazo de un mes para su resolución.

En Jimena de la Frontera, a seis de noviembre de 2015. El Alcalde. Fdo.: Pascual L. Collado Saraiva. **Nº 70.159**

**AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO****ANUNCIO**

Por Decreto de la Delegación General del Área de Gestión Presupuestaria y Administración Pública de fecha 4 de noviembre de 2015 se convoca licitación para la adjudicación del contrato de suministro siguiente:

- Entidad adjudicadora: Ayuntamiento de San Fernando. Servicio de Contrataciones.
- Número de expediente: SC 28/2015.
- Objeto del contrato: suministro de vestuario de verano e invierno, armamento y munición de la Policía Local.
- Plazo de ejecución: ver cláusula número 8 del pliego de cláusulas administrativas particulares.
- Tramitación: ordinaria.
- Procedimiento: abierto.
- Presupuesto base de licitación: 85.123,96 euros, 17.876,03 euros de IVA (porcentaje aplicable 21%). Total: 102.999,99 euros.
- Garantía provisional: no se exige.
- Presentación de proposiciones, forma y contenido: conforme a lo dispuesto en las cláusulas números 14 y 15 del pliego de cláusulas administrativas particulares.
- Requisitos específicos del contratista. Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional: La exigida en la cláusula 21.1 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.
- Criterios de valoración de las ofertas: varios. Ver cláusula número 19 del pliego de cláusulas administrativas particulares.
- Presentación de las proposiciones: en mano en el Registro General del Ayuntamiento de San Fernando, de lunes a Viernes y en horario de 9:00 a 13:30, o por correo (certificado urgente o postal express) dirigido al Registro General (C/ Isaac Peral 11-13, 11100 San Fernando). Cuando la proposición se envíe por correo, el empresario deberá, mediante fax dirigido al Registro General en el mismo día, justificar la fecha de imposición del envío en la Oficina de Correos y anunciar al Órgano de Contratación la remisión de la proposición por correo, todo ello con datos que permitan la identificación de la proposición que se envía. Sin la concurrencia de todos estos requisitos no será admitida la proposición si es recibida por el Órgano de Contratación con posterioridad a la fecha de la terminación del plazo señalado en este anuncio. Transcurridos, no obstante, los 10 días siguientes a la indicada fecha sin haberse recibido la proposición, ésta no será admitida en ningún caso.
- Plazo de presentación de proposiciones: 15 días naturales siguientes al de la publicación de este anuncio. Si el último día fuere sábado o inhábil, se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente.
- Gastos de anuncios: será por cuenta del adjudicatario el importe de la publicación de este anuncio en el B.O.P. hasta un máximo de 2.000 euros.
- Apertura de las ofertas: en el lugar y fecha que se publique en el perfil de contratante.
- Información: Servicio de Contrataciones. (Tlfno: 956 94 98 67). Perfil de contratante del Excmo. Ayuntamiento de San Fernando (www.aytosanfernando.es). Fax del Registro General: 956 94 44 58.

En San Fernando, a 6 de noviembre de 2015.- LA SECRETARIA GENERAL - Fdo. M<sup>a</sup> Dolores Larrán Oya. **Nº 70.183**

**AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA****ANUNCIO**

**PROYECTO DE ACTUACION EN SUELO NO URBANIZABLE PARA CASA DE GUARDERIA EN NAVE-ALMACEN AGRICOLA EN POLIGONO 105, PARCELA 73 - PARAJE VISTAHERMOSA. Registral número 14.684.**

Por Resolución del Segundo Teniente de Alcaldesa Delegado del Área de Gobierno de Urbanismo, Dinamización Cultural, Patrimonio y Seguridad, con fecha 28 de octubre de 2015, se acordó aprobar el inicio a trámite de la declaración de Interés Público del PROYECTO DE ACTUACION EN SUELO NO URBANIZABLE PARA CASA DE GUARDERIA EN NAVE-ALMACEN AGRICOLA EN POLIGONO 105, PARCELA 73 - PARAJE VISTAHERMOSA. Registral número 14.684, en CR. JEREZ SANLUCAR, (11408), TABLAS, promovido por D<sup>a</sup>. ANNELIESE MOBIUS HELGA. Jerez de la Frontera, a 10 de noviembre de 2015.

LA ALCALDESA, (Por delegación efectuada en R.A. de 23.10.15) El Segundo Teniente de Alcaldesa Delegado del Área de Gobierno de Urbanismo, Dinamización Cultural, Patrimonio y Seguridad, Francisco Camas Sánchez. Firmado. **Nº 70.575**

**ADMINISTRACION DE JUSTICIA****JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2****CADIZ****EDICTO**

D. ANGEL LUIS SANCHEZ PERIÑAN, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN SUSTITUCIÓN DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE CADIZ.

**HACE SABER:**

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 821/2013 a instancia de la parte actora CRUZ ROJA ESPAÑOLA contra MARTA CONDE RAMIREZ, TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL y INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL sobre Seguridad Social en materia prestacional se ha dictado SENTENCIA 294/15 de fecha 26/10/2015 con el siguiente contenido:

**FALLO**

Estimo la demanda de CRUZ ROJA ESPAÑOLA contra INSS y TGSS y MARTA CONDE RAMÍREZ. Se revoca el recargo del 30% impuesto.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de SUPPLICACIÓN, que deberá anunciarse dentro de los CINCO DÍAS hábiles siguientes a su notificación.

Y para que sirva de notificación al demandado MARTA CONDE RAMIREZ actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CADIZ, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En CADIZ, a veintiseis de octubre de dos mil quince. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmada. **Nº 67.255**

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2****CADIZ****EDICTO**

D/D<sup>a</sup>. ANGEL LUIS SANCHEZ PERIÑAN, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE CADIZ, doy fe y testimonio: Que en este Juzgado se sigue Ejecución número 1073.1/2012, dimanante de autos núm. 1.073/12, en materia de Cuenta del Abogado, a instancias de FUNDACION SOCIAL LABORAL ANDALUCIA contra SILVIA MORALEDA GARCIA, habiéndose dictado resolución cuya parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

**PARTE DISPOSITIVA**

S.S<sup>a</sup>. Iltma. DIO: Procédase, sin previo requerimiento de pago, al embargo de bienes, derechos y acciones de la propiedad de la demandada, en cantidad suficiente a cubrir la suma de 111,11 euros en concepto de principal, más la de 17,77 euros calculadas para intereses y costas, sin perjuicio de ulterior liquidación, debiéndose guardar en la diligencia, el orden establecido en la Ley de Enjuiciamiento Civil, advirtiéndose al ejecutado, administrador, representante, encargado o tercero, en cuyo poder se encuentren los bienes, de las obligaciones y responsabilidades derivadas del depósito que le incumbirán hasta que se nombre depositario.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de reposición, sin perjuicio del derecho del ejecutado a oponerse a lo resuelto en la forma y plazo a que se refiere el fundamento cuarto de esta resolución, y sin perjuicio de su efectividad.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Iltmo/a. Sr./Sra. D./Dña. ELOY HERNÁNDEZ LAFUENTE, MAGISTRADO del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 2 DE CADIZ. Doy fe.

EL/LA MAGISTRADO EL/LA LETRADO/A DE LA ADM DE JUSTICIA DILIGENCIA.- Seguidamente se cumple lo mandado. Doy fe.

Y para que sirva de notificación en forma a SILVIA MORALEDA GARCIA, cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de CADIZ, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

Dado en CADIZ, a veintiocho de octubre de dos mil quince. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

En relación a los datos de carácter personal, sobre su confidencialidad y prohibición de transmisión o comunicación por cualquier medio o procedimiento, deberán ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de Justicia (ex Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal)". **Nº 67.493**

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 11****SEVILLA****EDICTO**

D/D<sup>a</sup> CECILIA CALVO DE MORA PEREZ, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 11 DE SEVILLA.

**HACE SABER:**

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 779/2012 a instancia de la parte actora D/D<sup>a</sup>. FUNDACION LABORAL DE LA CONSTRUCCION contra ALMAR PROYECTOS Y CONSTRUCCIONES SL sobre Social Ordinario se ha dictado SENTENCIA de fecha 12-2-15 del tenor literal siguiente:

QUE DEBO ESTIMAR Y ESTIMO la demanda interpuesta por FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN, contra Almar Proyectos y Construcciones S.L., en cuya virtud, debo condenar y condeno a la empresa a abonar a la parte actora la cantidad de 157,07 euros

Notifíquese esta resolución a las partes con entrega de copia, advirtiéndoseles que contra la misma pueden interponer NO CABE RECURSO DE SUPPLICACIÓN.

Así por ésta mi Sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación al demandado ALMAR PROYECTOS Y CONSTRUCCIONES SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En SEVILLA, a quince de octubre de dos mil quince. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado. **Nº 67.554**

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

#### CADIZ EDICTO

D. ANGEL LUIS SANCHEZ PERIÑAN, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CADIZ, doy fe y testimonio: Que en este Juzgado se sigue Ejecución número 1/2015, dimanante de autos núm. 656/12, en materia de Ejecución de títulos judiciales, a instancias de PAULAMUÑOZ SANCHEZ contra ASOCIACION MINUSVALIDOS FISICOS Y SENSORIALES VIRGEN DEL CARMEN, habiéndose dictado Auto de fecha 09/10/2.015 cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"...1.- Dejar sin efecto el auto despachando ejecución de fecha 9/01/15, así como todas las actuaciones realizadas desde el mismo.

2.- Estimar la pretensión de la Ejecución de Fallo de Sentencia de despido promovida por Dª PAULAMUÑOZ SANCHEZ contra ASOCIACION MINUSVALIDOS FISICOS Y SENSORIALES VIRGEN DEL CARMEN.

2.- Declarar EXTINGUIDA LA RELACIÓN LABORAL que ligaba a las partes, con fecha de efectos de 9/01/15.

3.- Condenar a la empresa ASOCIACION MINUSVALIDOS FISICOS Y SENSORIALES VIRGEN DEL CARMEN a abonar a la demandante la cantidad de 5.302,65 en concepto de indemnización, más la cantidad de 34.813,05 euros en concepto de salarios de tramitación.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Ilmo/a. Sr./Sra. D./Dña. MARIA DEL CARMEN CUMBRE CASTRO, MAGISTRADA del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CADIZ. Doy fe..."

Y para que sirva de notificación en forma a ASOCIACION MINUSVALIDOS FISICOS Y SENSORIALES VIRGEN DEL CARMEN, cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de CADIZ, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

Dado en CADIZ, a diecinueve de octubre de dos mil quince. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"En relación a los datos de carácter personal, sobre su confidencialidad y prohibición de transmisión o comunicación por cualquier medio o procedimiento, deberán ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de Justicia (ex Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal)". **Nº 67.555**

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

#### JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

D/Dª JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 118/2015 a instancia de la parte actora D/Dª. JUAN MANUEL LARA CARMONA contra CASAS NOBLES HOSTELERAS SL, URBAS GRUPO FINANCIERO SA y CONSTRUCCIONES LANDACA SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado la resolución de fecha 25/06/15 que de forma sucinta dice:

AUTO

En JEREZ DE LA FRONTERA, a veinticinco de junio de dos mil quince.

Dada cuenta y; HECHOS

PRIMERO.- En los autos de referencia, seguidos a instancia de DON JUAN MANUEL LARA CARMONA contra CASAS NOBLES HOSTELERAS SL, URBAS GRUPO FINANCIERO SA, HOTELES JALE, S.L.U., INVERLUNA S.L., INMOBILIARIA AMUERGA, S.L. y CONSTRUCCIONES LANDACA S.L., se dictó sentencia por este Juzgado en fecha 5 de Julio de 2.013, cuyo fallo, en cuanto al pronunciamiento de condena, es del tenor literal siguiente:

" FALLO

DESESTIMO la demanda interpuesta por D. JUAN MANUEL LARA CARMON frente a las empresas HOTELES JALE, S.L.U, INVERLUNA, S.L (EN CONCURSO), INMOBILIARIA AMUERGA, S.L (EN CONCURSO), CASAS NOBLES HOSTELERAS, S.L, CONSTRUCCIONES LANDACA, URBAS GRUPO FINANCIERO S.A, BBVA RENTING, S.A y HADENTUR 2000, S.L en cuanto a la pretensión de extinción de la relación laboral.

ESTIMO PARCIALMENTE la acción acumulada de reclamación de cantidad y CONDENO SOLIDARIAMENTE a las empresas HOTELES JALE, S.L.U, INVERLUNA, S.L (EN CONCURSO), INMOBILIARIA AMUERGA, S.L (EN CONCURSO), CASAS NOBLES HOSTELERAS, S.L, CONSTRUCCIONES LANDACA y URBAS GRUPO FINANCIERO S.A a pagar al demandante la cantidad de 36.433,71 euros más el 10% en concepto de intereses moratorios, ABSOLVIENDO a BBVA RENTING, S.A y HADENTUR 2000, S.L de los pedimentos formulados de contrario.

No se hace especial pronunciamiento en cuanto al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL y la ADMINISTRACIÓN CONCURSAL DE INVERLUNA S.L. y de INMOBILIARIA AMUERGA S.L."

Recurrida en suplicación dicha sentencia, por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, se dictó sentencia en fecha 4 de febrero de 2.015, disponiéndose en el fallo lo siguiente e, igualmente, en cuanto al pronunciamiento de condena:

" FALLAMOS

Que estimando parcialmente el recurso de suplicación formulado por D. Juan Manuel Lara Carmona debemos revocar y revocamos parcialmente la sentencia recurrida, que se mantiene en todos sus pronunciamientos, excepto en la desestimación de la acción de extinción del contrato por voluntad del trabajador, que se deja sin efecto. En consecuencia, estimando esta acción, se declara extinguida la relación laboral del actor, en la fecha de esta Sentencia, condenando solidariamente a las empresas Hoteles Jale, S.L.U., Inverluna, S.L. (en concurso), Inmobiliaria Amurga, S.L. (en concurso), Casas Nobles Hosteleras, S.L., Construcciones Landaca y URBAS Grupo Financiero, S.A. a que abonen a D. Juan Manuel Lara Carmona, una indemnización de 51.155,11 euros.../..."

SEGUNDO.-Dicha resolución judicial es firme.

TERCERO.-Que se ha solicitado la ejecución de la sentencia firme, por la vía de apremio, toda vez que por las demandadas no se han dado cumplimiento al fallo de la misma.

CUARTO.- Consta en este Juzgado que las ejecutadas HOTELES JALE, S.L., INVERLUNA, S.L. e INMOBILIARIA AMUERGA, S.L., fueron declaradas en situación de Concurso Voluntario por el Juzgado de lo Mercantil núm. 1 de Cádiz en los procedimientos concursales núm. 64/2014, 356/2008 y 158/2008, respectivamente.

PARTE DISPOSITIVA

S.Sª. Iltna. DIJO: Procédase a la ejecución de la sentencia dictada en estas actuaciones por el T.S.J.A., con fecha 4 de Febrero de 2.015, despachándose la misma a favor del actor, contra las empresas CASAS NOBLES HOSTELERAS SL, URBAS GRUPO FINANCIERO SA y CONSTRUCCIONES LANDACA SL por la cantidad de 91.232,19 € en concepto de principal (36.433,71 € en concepto de salarios e indemnización por jubilación, 3.643,37 € en concepto de intereses moratorios al tipo del 10%, más la cantidad de 51.155,11 € en concepto de indemnización), más la de 13.684,82 € calculados para intereses y gastos, siguiéndose la vía de apremio sobre sus bienes derechos o acciones hasta hacer pago a los ejecutantes de las citadas cantidades.

No autorizar y despachar ejecución en los presentes frente a las demandadas HOTELES JALE, S.L., INVERLUNA, S.L. e INMOBILIARIA AMUERGA, S.L., en virtud de los hechos y fundamentos de derecho que preceden.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrá interponerse, en el plazo de TRES DIAS, RECURSO DE REPOSICIÓN, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documentalmente justificado prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecidos con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisibles como causa de oposición a la ejecución.

Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma el Ilmo/a. Sr./Sra. D./Dña. AURORA MARIA GARCIA MARTINEZ, MAGISTRADO-JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA. Doy fe.

EL/LA MAGISTRADO-JUEZ. EL/LA SECRETARIO/A

Y para que sirva de notificación al demandado CASAS NOBLES HOSTELERAS SL y CONSTRUCCIONES LANDACA SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En JEREZ DE LA FRONTERA, a quince de octubre de dos mil quince. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado. **Nº 67.556**

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

#### JEREZ DE LA FRONTERA EDICTO

D/Dª JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 132/2015 a instancia de la parte actora D/Dª. GERMAN CASTILLO ROBLES contra AUTOCAB SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado RESOLUCION de fecha 8/06/2015 que de forma sucinta dice:

AUTO

En JEREZ DE LA FRONTERA, a ocho de junio de dos mil quince.

Dada cuenta y; HECHOS

PRIMERO.- En los autos de referencia, seguidos a instancia de DON

GERMAN CASTILLO ROBLES se dictó decreto en fecha 21 de abril de 2.015 por el que se aprobaba la avenencia alcanzada entre las partes en el proceso principal.

SEGUNDO.-Dicha resolución judicial es firme.

TERCERO.-Que se ha solicitado la ejecución de dicha resolución, por la vía de apremio, toda vez que por la demandada no se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en la misma.

PARTE DISPOSITIVA

S.S<sup>a</sup>. Iltma. DIJO: Procédase a la ejecución del Decreto dictado en estas actuaciones con fecha 21 de abril de 2.015, despachándose la misma a favor de la actora, contra la empresa AUTOCAB, S.L., por la cantidad de 6.190,62 € en concepto de principal más la de 928,59 € calculados para intereses y gastos, siguiéndose la vía de apremio sobre sus bienes derechos o acciones hasta hacer pago a los ejecutantes de las citadas cantidades.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrá interponerse, en el plazo de TRES DIAS, RECURSO DE REPOSICIÓN, en el que, además de alegar las posibles infracciones en que hubiera de incurrir la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada aduciendo pago o cumplimiento documental justificando prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar siempre que hubieren acaecidos con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisibles como causa de oposición a la ejecución

Así por este Auto, lo acuerda, manda y firma la Iltma. Sra. Dña. AURORA MARIA GARCÍA MARTINEZ, MAGISTRADA-JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL Nº3 DE JEREZ DE LA FRONTERA. Doy fe. LA MAGISTRADA-JUEZ. LA SECRETARIA JUDICIAL

Y para que sirva de notificación al demandado AUTOCAB SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En JEREZ DE LA FRONTERA, a dieciséis de octubre de dos mil quince. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 67.561

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3  
JEREZ DE LA FRONTERA  
EDICTO**

D/D<sup>a</sup> JERÓNIMO GESTOSO DE LA FUENTE, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº3 DE JEREZ DE LA FRONTERA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1002/2013 a instancia de la parte actora D/D<sup>a</sup>. ORGANIZACIÓN NACIONAL DE CIEGOS ESPAÑOLES contra JOSE MANUEL MUÑOZ NUÑEZ y FOGASA sobre Social Ordinario se ha dictado SENTENCIA de fecha 05/10/15 del tenor literal siguiente:

En la ciudad de Jerez de la Frontera, a cinco de octubre de dos mil quince.

SR. D. ÁNGEL DE LA CARIDAD MOREIRA PÉREZ, Juez de Apoyo al Juez de Adscripción Territorial del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en funciones de refuerzo en el Juzgado de lo Social núm. 3 de Jerez de la Frontera. Una vez vistos en juicio oral y público los presentes Autos de Cantidad núm. 1002/2013, Promovidos por: La Organización Nacional de Ciegos Españoles  
Contra: José Manuel Muñoz Núñez, habiendo sido emplazado el Fondo de Garantía Salarial.

Con la autoridad que el PUEBLO ESPAÑOL me confiere, y en nombre de S.M. EL REY, dicto la siguiente SENTENCIA (277/2015)

FALLO

Estimo la demanda origen de las presentes actuaciones interpuesta por La Organización Nacional de Ciegos Españoles contra José Manuel Muñoz Núñez, condenando a éste a que abone a la demandante la cantidad de 813,82 euros, junto los intereses por mora del artículo 1108 del Código Civil desde la presentación de la demanda. Sin pronunciamiento en cuanto al Fogasa.

Incorpórese la presente sentencia al correspondiente libro, llévase testimonio de la misma a los autos de su razón y notifíquese a las partes haciéndoles saber las siguientes advertencias legales y comunes:

Contra la presente Resolución no cabe Recurso de Suplicación, de conformidad con lo establecido en el artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

Así, por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo. Sr. Juez. Ángel de la Caridad Moreira Pérez

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada ha sido la anterior sentencia en el día siguiente al de su fecha por el Iltmo. Sr. Magistrado-Juez que la suscribe, encontrándose S.S<sup>a</sup>. en audiencia pública en la Sala de este Juzgado. Doy fe. El Sr. Secretario.

Y para que sirva de notificación al demandado JOSE MANUEL MUÑOZ NUÑEZ actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En JEREZ DE LA FRONTERA, a ocho de octubre de dos mil quince. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

Nº 67.562

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1  
ALICANTE  
EDICTO**

D. JOSE AGUSTIN RIFE FERNANDEZ-RAMOS, SECRETARIO DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO UNO DE ALICANTE.

HACE SABER:

Que en la ejecución que se tramita ante este Juzgado bajo el número 000192/2015 por Cantidades instado por JUAN ARIZA MORENO, contra AQUABELUM SL, LUXENDER SL, OLIVARES DE VILAPLANA SL, URBANIZACION SERELLES SL, DESARROLLO EMPRESARIALES ALNOFREY SL, IBERSUR DESARROLLOS URBANISTICOS, IBERSUR EXPLOTACIONES SL, CIMENTACIONES URBANAS SL y URBANOVA ESTUDIO SL, se ha dictado Auto y Decreto de fecha 21/09/15 cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

S.S<sup>a</sup> Iltma, por ante mi, DIJO: Procédase a la ejecución y se decreta, sin previo requerimiento, el embargo de bienes de la parte ejecutada AQUABELUM SL, LUXENDER SL, OLIVARES DE VILAPLANA SL, URBANIZACION SERELLES SL, DESARROLLOS EMPRESARIALES ALNOFREY SL, IBERSUR DESARROLLOS URBANISTICOS, IBERSUR EXPLOTACIONES SL, CIMENTACIONES URBANAS SL y URBANOVA ESTUDIO SL suficientes para cubrir la cantidad de 20611,28 € en concepto de principal, más la de 3194,74 €, que sin perjuicio se fijan provisionalmente en concepto de intereses por demora y costas con inclusión, si procediera de minuta de honorarios. Sirviendo la presente resolución de Mandamiento en forma para la comisión judicial que haya de practicar el embargo, así como para solicitar el auxilio de la Fuerza Pública, si preciso fuere, guardándose en la traba el orden y limitaciones establecidos en la L.E.C.

Contra el presente auto no cabe recurso alguno.

Así lo acordó y firma el Ilmo. D. CRISTINA ALOY MARTINEZ Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número uno de Alicante. Doy fe.

PARTE DISPOSITIVA

En orden a dar efectividad a las medidas concretas solicitadas, ACUERDO:

PRIMERO.- Adviértase y requiérase al ejecutado: a) a que cumpla las resoluciones firmes judiciales, y preste la colaboración requerida en la ejecución de lo resuelto (art. 576 L.E.C.) las costas y gastos judiciales que se devenguen, a cuyo cargo se imponen, c) a que se abstenga de realizar actos de disposición sobre su patrimonio que pudieran implicar su situación de insolvencia u ocultar sus bienes para eludir el cumplimiento de sus obligaciones o el que éstas fueran satisfechas por el Fondo de Garantía Salarial (arts. 257 y ss C.P.), indicándose que está tipificado como delito contra la libertad y seguridad en el trabajo el hacer, en caso de crisis de una empresa, ineficaces maliciosamente los derechos de los trabajadores, responsabilidad penal que se extiende, tratándose de personas jurídicas, a los administradores o encargados del servicio que hubiere cometido los hechos o que conociéndolo y pudiendo hacerlo, no hubieren adoptado las medidas para remediarlos (arts 258 y ss C.P.) d) adviértase y requiérase así mismo, al ejecutado o a sus administradores o representantes de tratarse de personas jurídicas o grupos de personalidad; a) a que, en el plazo máximo de TRES DÍAS HÁBILES a contar desde la notificación de este auto, de no haber abonado la total cantidad objeto de apremio y sin perjuicio de los recursos que pudiera interponer que no suspenderán la exigencia de esta obligación, efectúe manifestación sobre sus bienes o derechos de cualquier naturaleza sobre sus bienes y de estar sujetos a otro proceso, concretar los extremos de éste que puedan interesar a la ejecución (art. 244 y 245 L.R.J.S 36/2011 y 589 L.E.C.).

SEGUNDO.- El incumplimiento de lo que antecede implicará la posibilidad e imponerle el abono de apremios pecuniarios de hasta 300,00 €, por cada día que se retrase en el cumplimiento de dar o entregar las sumas de dinero objeto de apremio o en el cumplimiento de las obligaciones legales que se le imponen en la presente resolución judicial (art. 241 LRJS 36/2011).

TERCERO.- Dígase a la empresa ejecutada que continuara desarrollando su actividad productiva que si el pago puntual de la cantidad objeto de apremio por la misma o la subasta de bienes embargados afectos al proceso productivo, pudiera poner en peligro la conservación de puestos de trabajo, podría instar directamente ante el FOGASA justificando tales extremos, el anticipo de cantidades a su cargo y la subrogación de los derechos del ejecutado, sin que ello paralice el proceso de ejecución salvo que lo solicite expresamente al FOGASA (art. 33, 51 TRE.T. y 276 y 277 LRJS 36/2011), así como el que por los trabajadores afectados se pueda instar el aplazamiento por el tiempo imprescindible (art. 245 LRJS 36/2011).

CUARTO.- Practíquese diligencia de embargo sobre bienes o derechos del deudor en cuantía suficiente para cubrir el importe de lo debido, conforme lo dispuesto en el art. 592 LEC y 254 LRJS 36/2011, depositando los bienes embargados conforme a derecho. Sirva la presente resolución de Mandamiento en forma para la Comisión judicial que haya de practicar el embargo, así como para solicitar el auxilio de la Fuerza Pública, si fuera preciso, guardándose en la traba el orden y limitaciones establecidos en la LEC.

Notifíquese el presente a las partes, con la advertencia de que no cabe recurso alguno, sin perjuicio de la oposición, que con arreglo a los arts. 556 a 558 de la L.E.C. se puedan alegar (art. 551.2 L.E.C.).

QUINTO.- Sin perjuicio de todo ello, procédase a la averiguación de bienes del apremiado de conformidad con el art. 250 LRJS 36/2011, mediante el acceso a las aplicaciones informáticas disponibles. ("Conforme y siéndole aplicable la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de Diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y demás legislación vigente en la materia, los datos contenidos en esta comunicación y en la documentación adjunta son confidenciales, quedando prohibida su transmisión o comunicación pública por cualquier medio o procedimiento, y debiendo ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de Justicia".)

SEXTO.- La anterior documentación obtenida a través del Punto Neutro Judicial, únase a los autos de su razón, y conforme a lo interesado, librese oficio a las entidades bancarias que constan en la misma, comunicándoles que con esta fecha se DECRETA el embargo sobre los saldos en cuenta de todo tipo abiertas en esa entidad bancaria a nombre del ejecutado, a fin de que RETENGAN las cantidades que resulten a disposición de este Juzgado, hasta cubrir las sumas que se reclaman de 20611,28 €, de principal y otras 3194,74 € que se presupuestan para intereses y costas, que remitirá mediante ingreso en la " cuenta de consignaciones y depósitos" que este Juzgado tiene abierta en el Banco Santander, núm. 0111, clave 64, ejecución nº 000192/2015, de la oficina 3230, c/ Foglietti 24 Alicante. Asimismo certifíquese en su caso, que el

demandado no mantiene cuenta abierta con dicha entidad, ó que en ella no existe saldo favorable. Igualmente requerirse a la Dirección de dicha entidad para que remita extracto de movimiento de las cuentas, referido a los dos últimos meses, debiendo cumplir con el presente requerimiento en el improrrogable plazo de DIEZ DIAS.

SEPTIMO.- Se declara el embargo telemático desde el PNJ de las posibles devoluciones tributarias de la AEAT así como los depósitos y saldos favorables que arrojen las cuentas bancarias de la ejecutada, en cuantía suficiente para cubrir el principal, intereses y costas de la presente ejecución.

Notifíquese a la parte actora y al FOGASA, y respecto de la notificación a la ejecutada, de conformidad con lo dispuesto en el art. 54.3 LPL para asegurar la efectividad de la presente resolución se acuerda la demora de la práctica de la notificación por el tiempo indispensable para lograr dicha efectividad.

Y para que sirva de notificación en forma a IBERSUR EXPLOTACIONES SL, y CIMENTACIONES URBANAS SL, cuyo paradero actual se desconoce y el último conocido, de ambas, fue en Calle SEVILLA, Nº 42-1ºA, 11402 JEREZ DE LA FRONTERA (CADIZ), expido el presente en Alicante a veintiuno de septiembre de dos mil quince, para su inserción en el B.O.P. EL SECRETARIO JUDICIAL. Firmado.  
Nº 67.576

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

#### CADIZ EDICTO

Dª MARIA DEL CARMEN ROMERO CHAMORRO, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE CADIZ

En los Autos número 736/2015, a instancia de ELISARAMOS BARROSO contra ACTIVA T FORMACION Y CONSULTING SL, XEREZ WELLNESS SLNE, FONDO DE GARANTIA SALARIAL, INNOVACIONES MI GYM SL, AYUNTAMIENTO DE PUERTO REAL y UNION TEMPORAL DE EMPRESAS, en la que se ha dictado cuyo encabezamiento y Parte Dispositiva son del tenor literal siguiente: DECRETO

#### PARTE DISPOSITIVA DISPONGO:

- Admitir la demanda presentada.  
- Señalar el próximo 21/6/17 a las 11:50 h. para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas de este Juzgado sito en ESTADIO RAMON DE CARRANZA-FONDO SUR- 3ª PLANT, para el caso de que las partes no lleguen a una avenencia en el acto de conciliación a celebrar ante el/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

- Citar a las partes en legal forma con la advertencia de que de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión del acto de conciliación o juicio, podrá el/la Letrado/a de la Administración de Justicia en el primer caso y el Juez en el segundo, tener al actor por desistido de la demanda, y si se tratase del demandado no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía.

- De conformidad con el art. 18 de la L.R.J.S., y en el caso de que las partes no vayan a comparecer por sí mismas en este procedimiento, REQUIÉRASE al objeto de conferir representación a las personas mencionadas en dicho artículo mediante poder otorgado por comparecencia ante el/la Letrado/a de la Administración de Justicia o por escritura pública, debiendo realizarse en días hábiles siguientes a la recepción del presente y siempre con antelación a los actos de conciliación y juicio señalados, con apercibimiento de que de no verificarlo en dicho término, se procederá al dictado de resolución oportuna.

- Si pretende solicitar la designación de abogado y procurador de oficio, deberá efectuarlo dentro de los TRES DÍAS siguientes al de la notificación de la demanda, o del Decreto de admisión de la demanda y citación o de la Cédula de emplazamiento o Citación.

Si la solicitud se realizara en un momento posterior, la falta de designación de abogado y procurador por los colegios profesionales no suspenderá la celebración del juicio, salvo en los supuestos contemplados en el párrafo segundo del art. 16 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.

- Poner en conocimiento del demandado en el momento de su citación que el actor ha solicitado prueba de su interrogatorio, y que en caso de admitirse esta por el Magistrado-Juez en el acto del juicio, se podrán tener por ciertos los hechos de la demanda en que hubiera intervenido personalmente y le resultaren en todo o en parte perjudiciales, y que en caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca personalmente los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración. (Art. 91,2 y 91,4 L.R.J.S.).

- Dar traslado a S.Sª de las actuaciones, a fin de que se pronuncie sobre la prueba propuesta por el actor en su escrito de demanda.

- Dar cuenta a S.Sª del señalamiento efectuado a los efectos del Art. 182 LEC.

- Tener por efectuada la manifestación de la parte actora de comparecer a juicio asistido de letrado/graduado social.

- Notifíquese la presente resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

#### LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Y para que sirva de notificación en legal forma a XEREZ WELLNESS SLNE, cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto.

Dado en CADIZ, a veintiocho de octubre de dos mil quince. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

“En relación a los datos de carácter personal, sobre su confidencialidad

y prohibición de transmisión o comunicación por cualquier medio o procedimiento, deberán ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de Justicia (ex Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal)”.  
Nº 67.626

### JUZGADO DE LO SOCIAL

#### ALGECIRAS

#### EDICTO

Dª SONIA CAMPAÑA SALAS, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL ÚNICO DE ALGECIRAS. HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1507/2013 a instancia de la parte actora D/Dª. JUAN ANDRES ROJAS GARCÉS contra MILLENIUM III AUXILIAR DE SERVICIOS SL y SEGURIDAD ESPECIALIZADA MABRAL 2003 SL sobre Social Ordinario se ha dictado SENTENCIA de fecha 15-09-15 cuyo FALLO es del tenor literal siguiente:

“ FALLO: Debo estimar y estimo parcialmente la demanda presentada por D. JUAN ANDRÉS ROJAS GARCÉS, frente a MILLENIUM III AUXILIAR DE SERVICIOS, S.L., y, en consecuencia, condeno a esta última al pago de la cantidad de 2.095,4 euros, más los intereses del 10% de mora patronal.

Debo ABSOLVER Y ABSUELVOLVO a SEGURIDAD ESPECIALIZADA MABRAL 2003, de todos los pedimentos en su contra.

Todo ello sin perjuicio de la responsabilidad del FOGASA.

Notifíquese a las partes la presente resolución, con advertencia de que es firme, y que contra la misma no cabe interponer recurso alguno.

Así, por esta mi sentencia, juzgando definitivamente en única instancia, la pronuncio, mando y firmo. “

Y para que sirva de notificación al demandado MILLENIUM III AUXILIAR DE SERVICIOS SL y SEGURIDAD ESPECIALIZADA MABRAL 2003 SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Algeciras, a veintitrés de octubre de dos mil quince. LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.  
Nº 67.852

### VARIOS

#### COMUNIDAD DE REGANTES ACUIFERO LOS SOTILLOS

#### JEREZ DE LA FRONTERA ANUNCIO

El Presidente de la Comunidad de Regantes “Los Sotillos”, por acuerdo de la Junta de Gobierno, convoca a JUNTA GENERAL ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA de todos sus partícipes.

Dicha reunión se celebrará en la sede de la Asociación Provincial de Ganaderos y Agricultores de Cádiz (ASAJA), sita en PTA-JEREZ C/ Innovación, 2 Edificio CITEA, 11591 Guadalcazín (Jerez de la Frontera), el próximo día 2 de diciembre de 2.015, a las 11:00 horas, en primera convocatoria y a las 11:30 horas, en segunda convocatoria, con objeto de tratar los asuntos que se contienen en el siguiente ORDEN DEL DÍA:

1º.- Nombramiento de dos interventores para la suscripción y aprobación del Acta de la reunión.

2º.- Memoria. Información general.

3º.- Situación económica. Examen y aprobación, si procede, de las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2014.

4º.- Examen y aprobación, si procede, del Presupuesto de Ingresos y Gastos para el ejercicio 2016. Fijación de cuotas.

5º.- Informe Técnico. Evolución del Acuífero. Aprobación de dotaciones para la campaña 2015-2016.

6º.- Ruegos y preguntas.

En Jerez de la Frontera, a 29 de octubre de 2.015. Presidente. Fdo.: Rafael Muñoz-Rojas Bayo  
Nº 68.010

#### Asociación de la Prensa de Cádiz Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ  
Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783  
Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org  
www.bopcadiz.org

**SUSCRIPCIÓN 2015:** Anual 115,04 euros.  
Semestral 59,82 euros. Trimestral 29,90 euros.

**INSERCIÓNES:** (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

**PUBLICACION:** de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959

Ejemplares sueltos: 1,14 euros